A REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO é indexada nos seguintes Órgãos, publicações e Bibliotecas:

- ACADEMIA NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO - **BRASÍLIA/DF**
- ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS - **BELO HORIZONTE/MG**
- BIBLIOTECA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **BRASÍLIA/DF**
- ESCOLA DA MAGISTRATURA DA JUSTIÇA - TRIBUNAL DE JUSTIÇA - **BELO HORIZONTE/MG**
- BIBLIOTECA NACIONAL - **RIO DE JANEIRO/RJ**
- CÂMARA FEDERAL - **BRASÍLIA/DF**
- FACULDADE DE DIREITO DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA - PUC - **BELO HORIZONTE/MG**
- FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - **SÃO PAULO/SP**
- FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS - UFMG - **BELO HORIZONTE/MG**
- FUNDAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESQUISA DA UFMG - PRÓ-REITORIA - **BELO HORIZONTE/MG**
- INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA - IBICT - MCT - **BRASÍLIA/DF**
- MINISTÉRIO DA JUSTIÇA - **BRASÍLIA/DF**
- MINISTÉRIO DO TRABALHO - **BRASÍLIA/DF**
- ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - **BRASÍLIA/DF**
- ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - Seção de Minas Gerais - **BELO HORIZONTE/MG**
- PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA - Secretaria - **BRASÍLIA/DF**
- PROCURADORIA DA REPÚBLICA EM MINAS GERAIS - **BELO HORIZONTE/MG**
- PROCURADORIA GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO - **BRASÍLIA/DF**
- PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA - **BRASÍLIA/DF**
- PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA - **BELO HORIZONTE/MG**
- PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS - **BELO HORIZONTE/MG**
- PROCURADORIA REGIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO - **BELO HORIZONTE/MG**
- SENADO FEDERAL - **BRASÍLIA/DF**
- SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA - **BRASÍLIA/DF**
- SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR - **BRASÍLIA/DF**
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - **BRASÍLIA/DF**
- TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO (23 Regiões)
- TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO - TCU - **BRASÍLIA/DF**
- TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - **BELO HORIZONTE/MG**
- TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS - **BELO HORIZONTE/MG**
- TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL - **BRASÍLIA/DF**
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - **BRASÍLIA/DF**

EXTERIOR

- FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA - **PORTUGAL**
- FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAYA - **MONTEVIDEO**
- LIBRARY OF CONGRESS OF THE USA - **WASHINGTON, DC**
- MINISTÉRIO DA JUSTIÇA - Centro de Estudos Judiciários - **LISBOA/PORTUGAL**
- SINDICATO DOS MAGISTRADOS JUDICIAIS DE PORTUGAL - **LISBOA/PORTUGAL**
- UNIVERSIDADE DE COIMBRA - **PORTUGAL**
- THE UNIVERSITY OF TEXAS AT AUSTIN - **AUSTIN, TEXAS**
- ULRICH 'S INTERNATIONAL PERIODICALS DIRECTORY, **NEW PROVIDENCE, N.J./USA**

(Indicador Internacional de Publicações Seriadas)

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO

Repositório autorizado da Jurisprudência do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO.
Os Acórdãos, Sentença de 1ª Instância e Artigos Doutrinários selecionados para esta Revista correspondem, na íntegra, às cópias dos originais.

ISSN 0076-8855

Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 31 (61): 3-3, Jan./Jun.2000

EXPEDIENTE

COMISSÃO SUPERVISORA DA REVISTA

Juiz PAULO ROBERTO SIFUENTES COSTA - **Presidente**
Juíza DENISE ALVES HORTA
Juiz WASHINGTON MAIA FERNANDES
Juiz MÁRCIO TÚLIO VIANA - Suplente

ASSESSORIA DA REVISTA DO TRIBUNAL

Projeto e coordenação geral
Cláudio Pena Rocha - **Assessor**
Pesquisa e seleção do ementário
Bacharéis:
Jésus Antônio de Vasconcelos
Luciana Chaves Duarte Freire
Maria Regina Alves Fonseca
Sinéia Maria Silveira Mantini de Barcellos Coura
Editoria de texto
Cláudio Pena Rocha
Carmem Lígia Resende Silveira
Patrícia Côrtes Araújo
Vitalina Carlos Pimenta de Moraes
Capa
Assessoria de Comunicação Social

REDAÇÃO

Avenida Getúlio Vargas, 265 - sobreloja
CEP 30112-900 - Belo Horizonte - MG - Brasil

COMPOSIÇÃO E SUPORTE OPERACIONAL EM INFORMÁTICA

Marcos Alfredo Costa Ribeiro - Diretor do Serviço Gráfico
Diagramação
Patrícia Côrtes Araújo

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
3ª Região. Belo Horizonte, MG - Brasil
Ano 1 n. 1 1965-2000
Semestral
Doutrina - Jurisprudência - Decisões de 1º Grau - Noticiário
ISSN 0076-8855
CDU-347.998.331(81) (05)
-34 : 331 (81) (094.9) (05)

O conteúdo dos Artigos Doutrinários publicados nesta Revista, as afirmações e os conceitos pessoais são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores.
Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, sejam quais forem os meios empregados, sem a permissão, por escrito, do Tribunal.
É permitida a citação total ou parcial da matéria nela constante, desde que mencionada a fonte.
Impresso no Brasil

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 7

1. COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO EM JULHO DE 2000 9

2. DOUTRINA

- A SIMULAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO E OS SEUS REFLEXOS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL
  Tarcísio Alberto Giboski 29

- COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
  Lei n. 9.958, de 12 jan. 2000
  Ricardo Antônio Mohallem 41

- CONTRATO DE TRABALHO E AFINS: COMPARAÇÕES E DISTINÇÕES
  Mauricio Godinho Delgado 75

- O ACESSO À JUSTIÇA E A NOVA PRESCRIÇÃO DO RURÍCOLA
  Márcio Túlio Viana 93

- O ACOMPANHAMENTO DA DISPENSA POR MOTIVO ECONÔMICO NO DIREITO DO TRABALHO FRANCÊS
  Leonardo Toledo de Resende 107

- OBRIGAÇÃO DE FAZER REFERENTE À ANOTAÇÃO DE CARTEIRA DE TRABALHO E SUA EXECUÇÃO ESPECÍFICA
  Márcio Toledo Gonçalves 113

- O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO
  Júnia Castelar Savaget 119

- ORGANIZAÇÕES E CENTRAIS SINDICAIS
  Dárcio Guimarães de Andrade 131

- PARA ONDE CAMINHAM OS DIREITOS SOCIAIS BRASILEIROS
  Vicente José Malheiros da Fonseca 141

- PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO NO PROCESSO DO TRABALHO
  Lei n. 9.957, de 12 de janeiro de 2000
  Josué Silva Abreu 167

- REFORMA DO PODER JUDICIÁRIO
Antônio Miranda de Mendonça 187

- REPENSANDO O SINDICATO SOB A ÓTICA DA GLOBALIZAÇÃO
Alice Monteiro de Barros 197

- TÉCNICA DE REDAÇÃO DE SENTENÇA E DE CONCILIAÇÃO NO JUÍZO MONOCRÁTICO
Júlio Bernardo do Carmo 203

3. JURISPRUDÊNCIA

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO 225

EMENTÁRIO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO 291

4. DECISÃO DE 1ª INSTÂNCIA 413

5. NOTICIÁRIO 437

6. ÍNDICE DE DECISÃO DE 1ª INSTÂNCIA 445

7. ÍNDICE DE JURISPRUDÊNCIA

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO 449

EMENTÁRIO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO 451

APRESENTAÇÃO

Os tempos congregam permanente desafio ao pensamento jurídico, diante da aceleração crescente das transformações das relações sociais.

A luta pelo progresso, pelo crescimento econômico e pela estabilidade no País estimula contendas de naturezas diversas, dentre as quais capital e trabalho apresentam especial relevo.

Neste contexto histórico, em evolução, a doutrina e a jurisprudência assentam teses e preconizam rumos originais na aplicação do Direito, seja através de enfoque moderno do quadro legal existente, seja estabelecendo os contornos iniciais dos novos modelos, na interpretação das relações jurídicas. E como enfatiza Benjamim N. Cardozo, em *A Natureza do Processo e a Evolução do Direito*, "O juiz interpreta a consciência social e lhe dá efeito jurídico, mas, ao fazê-lo, auxilia a formação e modificação da consciência que interpreta...".

Amigo leitor: a Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região oferece a todos os cultores do Direito, em geral, e do Direito do Trabalho, em particular, especial acervo do pensamento jurídico estratificado nos julgados selecionados e nos artigos doutrinários dos preclaros colaboradores.

Lembramos Drummond de Andrade: "... a quem sabe mergulhar numa página, o trampolim se oferta".

Nossos reiterados agradecimentos.

COMISSÃO DA REVISTA
Paulo Roberto Sifuentes Costa
Denise Alves Horta
Washington Maia Fernandes
Márcio Túlio Viana

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO

BIÊNIO: 1999/2001

DÁRCIO GUIMARÃES DE ANDRADE
Juiz Presidente
ANTÔNIO MIRANDA DE MENDONÇA
Juiz Vice-Presidente
MÁRCIO RIBEIRO DO VALLE
Juiz Corregedor
TARCÍSIO ALBERTO GIBOSKI
Juiz Vice-Corregedor

PRIMEIRA TURMA
Juiz Manuel Cândido Rodrigues - **Juiz Presidente da Turma**
Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Juíza Maria Auxiliadora Machado Lima (Juíza de 1ª Instância - Convocada)
Juíza Cleube de Freitas Pereira (Juíza de 1ª Instância - Convocada)
Juíza Beatriz Nazareth Teixeira de Souza (Classista / Empregadores)
Juiz Washington Maia Fernandes (Classista / Empregados)

SEGUNDA TURMA
Juiz Antônio Fernando Guimarães - **Juiz Presidente da Turma**
Juiz José Maria Caldeira
Juíza Alice Monteiro de Barros
Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes
Juiz Gilberto Goulart Pessoa (Classista / Empregadores)
Juiz Wanderson Alves da Silva (Classista / Empregados)

TERCEIRA TURMA
Juiz José Miguel de Campos - **Juiz Presidente da Turma**
Juiz Gabriel de Freitas Mendes
Juiz Paulo Araújo
Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria

QUARTA TURMA
Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - **Juiz Presidente da Turma**
Juiz Antônio Álvares da Silva
Juíza Deoclécia Amorelli Dias
Juiz Júlio Bernardo do Carmo

QUINTA TURMA

Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa - **Juiz Presidente da Turma**
Juiz Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
Juíza Emília Facchini
Juiz Eduardo Augusto Lobato
Juiz Virgílio Selmi Dei Falci (Classista / Empregadores)
Juíza Márcia Antônia Duarte de Las Casas (Classista / Empregados)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS COLETIVOS (SDC)

Juiz Dárcio Guimarães de Andrade - **Presidente**
Juiz Antônio Miranda de Mendonça
Juiz Antônio Álvares da Silva
Juíza Alice Monteiro de Barros
Juiz Manuel Cândido Rodrigues
Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa
Juiz Luiz Otávio Linhares Renault
Juíza Emília Facchini

1ª SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS (1ª SDI)

Juiz Márcio Ribeiro do Valle - **Presidente**
Juiz José Maria Caldeira
Juiz Gabriel de Freitas Mendes
Juíza Deoclécia Amorelli Dias
Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria
Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes
Juiz Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
Juiz Antônio Fernando Guimarães

2ª SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS (2ª SDI)

Juiz Tarcísio Alberto Giboski - **Presidente**
Juiz Paulo Araújo
Juiz José Miguel de Campos
Juiz Júlio Bernardo do Carmo
Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Juiz Eduardo Augusto Lobato
Juíza Maria Auxiliadora Machado Lima (Juíza de 1ª Instância - Convocada)
Juíza Cleube de Freitas Pereira (Juíza de 1ª Instância - Convocada)

Diretor-Geral: Alexandre Santoro Francisco
Diretora-Geral Judiciária: Sandra Pimentel Mendes
Secretário-Geral da Presidência: Samir de Freitas Bejjani

VARAS DO TRABALHO
TRT/ 3ª REGIÃO
MINAS GERAIS

CAPITAL

01ª Vara de Belo Horizonte	Mauricio Godinho Delgado
02ª Vara de Belo Horizonte	Bolívar Viégas Peixoto
03ª Vara de Belo Horizonte	Taísa Maria Macena de Lima
04ª Vara de Belo Horizonte	Milton Vasques Thibau de Almeida
05ª Vara de Belo Horizonte	Maria de Lourdes Gonçalves Chaves
06ª Vara de Belo Horizonte	Rosângela Pereira Bhering
07ª Vara de Belo Horizonte	Maria Perpétua Capanema Ferreira de Melo
08ª Vara de Belo Horizonte	Luís Felipe Lopes Boson
09ª Vara de Belo Horizonte	Emerson José Alves Lage
10ª Vara de Belo Horizonte	Carlos Augusto Junqueira Henrique
11ª Vara de Belo Horizonte	Denise Alves Horta
12ª Vara de Belo Horizonte	Mônica Sette Lopes
13ª Vara de Belo Horizonte	Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto
14ª Vara de Belo Horizonte	José Roberto Freire Pimenta
15ª Vara de Belo Horizonte	Ana Maria Amorim Rebouças
16ª Vara de Belo Horizonte	Sebastião Geraldo de Oliveira
17ª Vara de Belo Horizonte	Maria José Castro Baptista de Oliveira
18ª Vara de Belo Horizonte	
19ª Vara de Belo Horizonte	Luiz Ronan Neves Koury
20ª Vara de Belo Horizonte	
21ª Vara de Belo Horizonte	José Eduardo de Resende Chaves Júnior
22ª Vara de Belo Horizonte	Irapuan de Oliveira Teixeira Lyra
23ª Vara de Belo Horizonte	Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida
24ª Vara de Belo Horizonte	Nanci de Melo e Silva
25ª Vara de Belo Horizonte	Paulo Maurício Ribeiro Pires
26ª Vara de Belo Horizonte	Maria Cecília Alves Pinto
27ª Vara de Belo Horizonte	João Bosco Pinto Lara
28ª Vara de Belo Horizonte	Maria Auxiliadora Machado Lima
29ª Vara de Belo Horizonte	Márcio Flávio Salem Vidigal
30ª Vara de Belo Horizonte	Cleube de Freitas Pereira
31ª Vara de Belo Horizonte	Ricardo Antônio Mohallem
32ª Vara de Belo Horizonte	Rogério Valle Ferreira
33ª Vara de Belo Horizonte	José Murilo de Morais
34ª Vara de Belo Horizonte	Marcus Moura Ferreira
35ª Vara de Belo Horizonte	João Eunápio Borges Júnior

INTERIOR

Vara de Aimorés	Maria Luíza Ferreira Drummond
Vara de Alfenas	Delane Marcolino Ferreira
Vara de Almenara	Marcelo Paes Menezes
Vara de Araguari	Antônio Gomes de Vasconcelos
Vara de Araxá	Cleide Amorim de Souza Carmo
Vara de Barbacena	Marília Dalva Rodrigues Milagres
1ª Vara de Betim	Lucas Vanucci Lins
2ª Vara de Betim	Antônio Carlos Rodrigues Filho
3ª Vara de Betim	Maurílio Brasil
4ª Vara de Betim	Rodrigo Ribeiro Bueno
Vara de Bom Despacho	Vicente de Paula Maciel Júnior
Vara de Caratinga	Betzaida da Matta Machado Bersan
Vara de Cataguases	Luiz Antônio de Paula Iennaco
Vara de Caxambu	Fernando César da Fonseca
1ª Vara de Congonhas	Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo
2ª Vara de Congonhas	Antônio Neves de Freitas
Vara de Conselheiro Lafaiete	Paulo Roberto de Castro
1ª Vara de Contagem	Adriana Goulart de Sena
2ª Vara de Contagem	Jaqueline Monteiro de Lima Borges
3ª Vara de Contagem	Maristela Íris da Silva Malheiros
4ª Vara de Contagem	Maria Stela Álvares da Silva Campos
1ª Vara de Coronel Fabriciano	
2ª Vara de Coronel Fabriciano	Olívia Figueiredo Pinto Coelho
3ª Vara de Coronel Fabriciano	Mauro César Silva
4ª Vara de Coronel Fabriciano	Maria Cristina Diniz Caixeta
Vara de Curvelo	Gláucio Eduardo Soares Xavier
Vara de Diamantina	José Quintella de Carvalho
1ª Vara de Divinópolis	Weber Leite de Magalhães Pinto Filho
2ª Vara de Divinópolis	José Marlon de Freitas
Vara de Formiga	Sabrina de Faria Fróes Leão
1ª Vara de Governador Valadares	Natalícia Torres Gaze
2ª Vara de Governador Valadares	Hudson Teixeira Pinto
Vara de Guanhães	
Vara de Guaxupé	Jairo Vianna Ramos
Vara de Itabira	Ricardo Marcelo Silva
Vara de Itajubá	Eduardo Aurélio Pereira Ferri
Vara de Itaúna	Marcos Penido de Oliveira
Vara de Ituiutaba	
Vara de Januária	Vanda de Fátima Quintão Jacob
1ª Vara de João Monlevade	Wilméia da Costa Benevides
2ª Vara de João Monlevade	Manuel Galdino da Paixão Júnior

1ª Vara de Juiz de Fora	Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim
2ª Vara de Juiz de Fora	José Carlos Lima da Motta
3ª Vara de Juiz de Fora	Heriberto de Castro
4ª Vara de Juiz de Fora	Dorival Cirne de Almeida Martins
Vara de Lavras	Kátia Fleury Costa Carvalho
Vara de Manhuaçu	Denise Amâncio de Oliveira
Vara de Monte Azul	Charles Etienne Cury
1ª Vara de Montes Claros	Luciana Alves Viotti
2ª Vara de Montes Claros	Orlando Tadeu de Alcântara
Vara de Muriaé	Danilo Siqueira de Castro Faria
Vara de Nova Lima	Rosemary de Oliveira Pires
Vara de Ouro Preto	Maria dos Anjos de Pinho Tavares
Vara de Paracatu	David Rocha Koch Torres
1ª Vara de Passos	Carlos Roberto Barbosa
2ª Vara de Passos	Ana Maria Espi Cavalcanti
Vara de Patos de Minas	Alice Lopes Amaral
Vara de Patrocínio	
Vara de Pedro Leopoldo	Paulo Chaves Corrêa Filho
Vara de Pirapora	Rinaldo Costa Lima
Vara de Poços de Caldas	Vander Zambeli Vale
Vara de Ponte Nova	Marcelo Moura Ferreira
Vara de Pouso Alegre	Camilla Guimarães Pereira Zeidler
Vara de Ribeirão das Neves	Cristiana Maria Valadares Fenelon
Vara de Sabará	Jales Valadão Cardoso
Vara de Santa Luzia	Salvador Valdevino da Conceição
Vara de São João Del Rei	Fernando Antônio Viégas Peixoto
1ª Vara de Sete Lagoas	Cléber José de Freitas
2ª Vara de Sete Lagoas	Manoel Barbosa da Silva
Vara de Teófilo Otoni	Newton Gomes Godinho
Vara de Ubá	José Nilton Ferreira Pandelot
1ª Vara de Uberaba	Flávio Vilson da Silva Barbosa
2ª Vara de Uberaba	Cléber Lúcio de Almeida
1ª Vara de Uberlândia	Zaida José dos Santos
2ª Vara de Uberlândia	
3ª Vara de Uberlândia	Fernando Sollero Caiaffa
4ª Vara de Uberlândia	César Pereira da Silva Machado Júnior
Vara de Unaí	Valmir Inácio Vieira
Vara de Varginha	Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes

JUÍZES SUBSTITUTOS

Adriana Campos de Souza Freire Pimenta
Adriana Farnesi e Silva
Adriano Antônio Borges
Advane de Souza Moreira
Agnaldo Amado Filho
Alexandre Chibante Martins
Alexandre Wagner de Morais Albuquerque
André Figueiredo Dutra
André Luiz Gonçalves Coimbra
Andréa Marinho Moreira Teixeira
Ângela Castilho de Souza Rogedo
Ângela Cristina de Ávila Aguiar Costa
Anselmo José Alves
Carlos Humberto Pinto Viana
Célia das Graças Campos
Clarice Santos Castro
Cláudia Rocha de Oliveira
Cláudio Roberto Carneiro Castro
Cristiane Souza de Castro
Cristina Adelaide Custódio
Daniel Gomide Souza
Denízia Vieira Braga
Edmar Souza Salgado
Edson Ferreira de Souza Júnior
Eliane Magalhães de Oliveira
Erdman Ferreira da Cunha
Érica Aparecida Pires Bessa
Érica Martins Júdice
Fábio Eduardo Bonisson Paixão
Fernando Antônio Rolla de Vasconcellos
Flânio Antônio Campos Vieira
Flávia Cristina Rossi Dutra
Frederico Leopoldo Pereira
Gastão Fabiano Piazza Júnior
Gigli Cattabriga Júnior
Graça Maria Borges de Freitas Dourado
Helder Vasconcelos Guimarães
Helton Geraldo de Barros
Henoc Piva
Hitler Eustásio Machado Oliveira
Ivete McCloghrie
Jacqueline Prado Casagrande
Jessé Cláudio Franco de Alencar
Jesser Gonçalves Pacheco
João Alberto de Almeida
João Bosco de Barcelos Coura
João Lúcio da Silva
João Rodrigues Filho
Jonatas Rodrigues de Freitas
Josué Silva Abreu
Júlio César Cangussu Souto
June Bayão Gomes
Laudenicy Cardoso de Abreu
Leonardo Passos Ferreira
Leonardo Toledo de Resende
Léverson Bastos Dutra
Luciana Nascimento dos Santos
Luiz Carlos Araújo
Luiz Cláudio dos Santos Viana
Marcelo Furtado Vidal
Marcelo Oliveira da Silva
Marcelo Ribeiro
Marcelo Segato Morais
Márcio José Zebende
Márcio Roberto Tostes Franco
Márcio Toledo Gonçalves
Marco Antônio de Oliveira
Marco Antônio Ribeiro Muniz Rodrigues
Marco Antônio Silveira
Marco Túlio Machado Santos
Marcos César Leão
Maria de Lourdes Sales Calvelhe

Maria Irene Silva de Castro Coelho
Maria Raimunda Moraes
Maria Tereza da Costa Machado
Maritza Eliane Isidoro
Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt
Paula Borlido Haddad
Paulo Eduardo Queiróz Gonçalves
Paulo Emílio Vilhena da Silva
Paulo Gustavo Amarante Merçon
Renata Lopes Vale
Renato de Sousa Resende
Rita de Cássia Barquette Nascimento
Rita de Cássia de Castro Oliveira
Rita de Cássia Ligiero Armond
Robinson Marques
Rosa Dias Godrim
Sandra Maria Generoso Thomáz
Sérgio Alexandre Resende Nunes
Silene Cunha de Oliveira
Simey Rodrigues
Simone Miranda Parreiras
Solange Barbosa de Castro
Sônia Lage Santos
Sônia Maria Rezende Vergara
Stella Fiúza Cançado Cheib
Sueli Teixeira Mascarenhas Diniz
Tânia Mara Guimarães Pena
Tarcísio Corrêa de Brito
Vanda Lúcia Horta Moreira
Vânia Maria Arruda
Vitor Salino de Moura Eça
Waldir Ghedini

JUÍZES CLASSISTAS REPRESENTANTES DE EMPREGADOS E EMPREGADORES NAS VARAS DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

1ª Vara de Belo Horizonte	
	Empregados
	Empregadores
2ª Vara de Belo Horizonte	
Maria José Faleiro	Empregados
Alcebíades Fontes de Queiróz	Empregadores
3ª Vara de Belo Horizonte	
João Alves Filgueiras	Empregados
Antônio Carlos Ferreira	Empregadores
4ª Vara de Belo Horizonte	
Maurílio Chaves dos Santos	Empregados
Maria José Rodrigues Soares Dias	Empregadores
5ª Vara de Belo Horizonte	
Maria de Lourdes Guimarães Costa	Empregados
Leôncio Corrêa Filho	Empregadores
6ª Vara de Belo Horizonte	
José Eustáquio de Vasconcelos Rocha	Empregados
Antônio Maluf	Empregadores
7ª Vara de Belo Horizonte	
Levy Luiz de Vasconcelos Moreira	Empregados
João Lobato Neto	Empregadores
8ª Vara de Belo Horizonte	
Dilson Joaquim de Freitas	Empregados
Fausto Nunes Vieira Filho	Empregadores
9ª Vara de Belo Horizonte	
Carlos Joel Pereira da Silva	Empregados
Regina Lúcia Carvalho	Empregadores
10ª Vara de Belo Horizonte	
Ana Paula Bessone de Andrade	Empregados
Nilcéa Inez Athayde Alves Pinto	Empregadores
11ª Vara de Belo Horizonte	
Cláudia Xavier El Abras	Empregados
Neyder Vieira	Empregadores

12ª Vara de Belo Horizonte
José Expedito Rocha — Empregados
Najla Maria Salomão Abdo — Empregadores

13ª Vara de Belo Horizonte
Samir Mahmud Lauar — Empregados
Élcio de Morais dos Anjos — Empregadores

14ª Vara de Belo Horizonte
José Eymard Silva Lopes de Oliveira — Empregados
Marcos Bueno Torres — Empregadores

15ª Vara de Belo Horizonte
Sérgio Evandro de Andrade — Empregados
Eduardo Jorge Ferreira de Melo — Empregadores

16ª Vara de Belo Horizonte
Renato Vinícius M. Carvalhaes — Empregados
Maria Auxiliadora M. M. de Almeida — Empregadores

17ª Vara de Belo Horizonte
Suzana de Freitas Bejjani Resende — Empregados
Lázaro Pontes Rodrigues — Empregadores

18ª Vara de Belo Horizonte
Antônio Mendes de Menezes — Empregados
Doris Márcia Giodano Duarte — Empregadores

19ª Vara de Belo Horizonte
Antônio Carlos Francisco dos Santos — Empregados
Sebastião Mauro Figueiredo Silva — Empregadores

20ª Vara de Belo Horizonte
Rúbio Alves de Oliveira — Empregados
Lastene M. Teixeira de Souza Freitas — Empregadores

21ª Vara de Belo Horizonte
Zélia Vasconcelos Delgado — Empregados
América Lazzarotti Resende — Empregadores

22ª Vara de Belo Horizonte
Waldemar Soares Pilo Diniz — Empregados
Fábio Coutinho Brandão — Empregadores

23ª Vara de Belo Horizonte
Celso Honório Ferreira — Empregados
Adriano Jannuzzi Moreira — Empregadores

24ª Vara de Belo Horizonte

Patrícia Campolina de Avelar	Empregados
Heloísa Maria Barroso de Vasconcelos Santos	Empregadores

25ª Vara de Belo Horizonte

Idelfonso Alves Moreira	Empregados
Áurea Nazaré de Mendonça	Empregadores

26ª Vara de Belo Horizonte

Maria Auxiliadora Rocha de Matos	Empregados
Edvaldo Brito de Almeida	Empregadores

27ª Vara de Belo Horizonte

José Francisco Alves	Empregados
Júlio César Peixoto	Empregadores

28ª Vara de Belo Horizonte

Antônio César Coutinho Machado	Empregados
Wanda Passos Brasil	Empregadores

29ª Vara de Belo Horizonte

César Marinho	Empregados
Fernando Vilela Dias	Empregadores

30ª Vara de Belo Horizonte

Aécio Flávio Silveira Coutinho	Empregados
Karymi de Oliveira Maluf	Empregadores

31ª Vara de Belo Horizonte

Roberto Marcos Calvo	Empregados
Túlio Machado Linhares	Empregadores

32ª Vara de Belo Horizonte

Ana Maria Calazans	Empregados
Maria Ângela Pena Coletinha	Empregadores

33ª Vara de Belo Horizonte

Leonardo de Oliveira Gonçalves	Empregados
Sandra Mara Ballesteros Cunha	Empregadores

34ª Vara de Belo Horizonte

Osmar Nery Cardoso	Empregados
Elisabeth Queiroga de Andrade	Empregadores

35ª Vara de Belo Horizonte

João Atílio Belezia	Empregados
Geraldo Henrique de Aguiar Machado	Empregadores

Vara de Aimorés	
Francisco Elmar de Lima	Empregados
Alencar Lacerda Cabral	Empregadores
Vara de Alfenas	
Álvaro Luiz Moreira	Empregados
José Edson de Miranda	Empregadores
Vara de Almenara	
Clemente Costa Silva	Empregados
Fábio Fulgêncio Peixoto	Empregadores
Vara de Araguari	
Érico Roberto Chiovato	Empregados
Wellington Jacob de Resende	Empregadores
Vara de Araxá	
Carlos Roberto da Fonseca	Empregados
José Eustáquio de Paiva	Empregadores
Vara de Barbacena	
José Artur Filardi Leite	Empregados
Rubens Áureo Lobato Campos	Empregadores
1ª Vara de Betim	
	Empregados
	Empregadores
2ª Vara de Betim	
	Empregados
	Empregadores
3ª Vara de Betim	
	Empregados
	Empregadores
4ª Vara de Betim	
	Empregados
	Empregadores
Vara de Bom Despacho	
Olegário Rodrigues Primo	Empregados
Giovanni Antônio Diniz Guerra	Empregadores
Vara de Caratinga	
José Carlos Meireles de Souza	Empregados
Klinger Guido Corrêa	Empregadores

Vara de Cataguases	
José Eduardo Machado	Empregados
Jésus Lopes Machado Filho	Empregadores
Vara de Caxambu	
Jair Cândido de Lima	Empregados
Aluízio Maciel Pereira	Empregadores
1ª Vara de Congonhas	
Carlos Alberto de Castro	Empregados
Maria da Consolação Pereira Monteiro Silva	Empregadores
2ª Vara de Congonhas	
Cristiane Elisabeth Côrtes	Empregados
José Geraldo de Oliveira Motta	Empregadores
Vara de Conselheiro Lafaiete	
Laércio Camilo Coelho	Empregados
Maurício Furtado de Queiróz	Empregadores
1ª Vara de Contagem	
	Empregados
	Empregadores
2ª Vara de Contagem	
	Empregados
	Empregadores
3ª Vara de Contagem	
	Empregados
	Empregadores
4ª Vara de Contagem	
	Empregados
	Empregadores
1ª Vara de Coronel Fabriciano	
Jaider de Vasconcellos	Empregados
Maurício Soares Cabral	Empregadores
2ª Vara de Coronel Fabriciano	
Carlos Alberto Pinto Coelho	Empregados
Sérgio Henrique Mourão Faria	Empregadores
3ª Vara de Coronel Fabriciano	
José Maria Rocha Kascher	Empregados
Paulo Rodrigues de Souza	Empregadores

4ª Vara de Coronel Fabriciano	
Ademides Fernandes Vieira	Empregados
Irion Soares dos Santos	Empregadores
Vara de Curvelo	
Geraldo Magela Barbosa	Empregados
José Belizário Valadares	Empregadores
Vara de Diamantina	
Marlene do Couto Souza	Empregados
Rogério Ferreira de Souza	Empregadores
1ª Vara de Divinópolis	
	Empregados
	Empregadores
2ª Vara de Divinópolis	
Adilson Marques	Empregados
Alvimar Mourão Neto	Empregadores
Vara de Formiga	
David Gomes Carolino	Empregados
Adilson Frade	Empregadores
1ª Vara de Governador Valadares	
Geraldo Dionísio da Silva	Empregados
Francisco Menta Filho	Empregadores
2ª Vara de Governador Valadares	
Nereu Nunes Pereira	Empregados
João Martins	Empregadores
Vara de Guanhães	
Israel Almeida e Silva	Empregados
Victório Humberto Marçolla Jacques	Empregadores
Vara de Guaxupé	
	Empregados
	Empregadores
Vara de Itabira	
Moisés Tavares	Empregados
Wilson José de Souza	Empregadores
Vara de Itajubá	
	Empregados
	Empregadores

Vara de Itaúna		
	Júlio Márcio Ferreira Gomes	Empregados
	Maria das Graças Magalhães Drumond Saliba	Empregadores
Vara de Ituiutaba		
	Alberico José Vilarinho	Empregados
	Adauto Vilela Gouveia	Empregadores
Vara de Januária		
	João Gabriel de Sá Albernaz	Empregados
	Aloísio Corrêa de Oliveira Filho	Empregadores
1ª Vara de João Monlevade		
		Empregados
		Empregadores
2ª Vara de João Monlevade		
	Celso Afonso de Morais	Empregados
	Roberto Rocha Mendes	Empregadores
1ª Vara de Juiz de Fora		
		Empregados
		Empregadores
2ª Vara de Juiz de Fora		
	Geraldo Ribeiro de Valle	Empregados
	Léa Maria Burnier Ganimi Costa	Empregadores
3ª Vara de Juiz de Fora		
	Maurício Pinheiro de Assis	Empregados
	Antônio Jorge Marques	Empregadores
4ª Vara de Juiz de Fora		
	Dilermando Reis	Empregados
	Danilo Carvalho Esteves	Empregadores
Vara de Lavras		
	Lucas Machado Baroni	Empregados
	Daniel Lima de Alvarenga Barrios	Empregadores
Vara de Manhuaçu		
	Ubiracy Martins Soares	Empregados
	Carlos Gomes Magalhães	Empregadores
Vara de Monte Azul		
	Élcio Maia	Empregados
	Lenice Pereira Jorge	Empregadores

1ª Vara de Montes Claros	
Vicente Rodrigues de Araújo	Empregados
Mônica de Oliveira Moraes Santos	Empregadores
2ª Vara de Montes Claros	
Osanan Gonçalves dos Santos	Empregados
Roberto Xavier Ruas	Empregadores
Vara de Muriaé	
Jorge Ribeiro	Empregados
Clóves da Silva Botelho	Empregadores
Vara de Nova Lima	
	Empregados
	Empregadores
Vara de Ouro Preto	
	Empregados
	Empregadores
Vara de Paracatu	
José Sérgio Soares Cotta	Empregados
	Empregadores
1ª Vara de Passos	
Paulo Roberto de Figueiredo	Empregados
Luiz Antônio Teodoro de Souza	Empregadores
2ª Vara de Passos	
Adão Ventura Ferreira Reis	Empregados
Sebastião Sandré Ângelo	Empregadores
Vara de Patos de Minas	
Misael Neri Duque	Empregados
Ronaldo Siqueira Santos	Empregadores
Vara de Patrocínio	
	Empregados
	Empregadores
Vara de Pedro Leopoldo	
Edward Teixeira de Abreu	Empregados
Moacir Soares	Empregadores
Vara de Pirapora	
Aroldo Bonfim Pereira da Silva	Empregados
Renato Berlini	Empregadores

Vara de Poços de Caldas

Empregados
Empregadores

Vara de Ponte Nova

Empregados
Empregadores

Vara de Pouso Alegre

Maria Gorete da Rosa Pantaleão — Empregados
Rozângela Moya de Morais — Empregadores

Vara de Ribeirão das Neves

Empregados
Empregadores

Vara de Sabará

Empregados
Empregadores

Vara de Santa Luzia

Empregados
Empregadores

Vara de São João Del Rei

Hamilton Cassemiro Ferreira — Empregados
José Egídio de Carvalho — Empregadores

1ª Vara de Sete Lagoas

Empregados
Empregadores

2ª Vara de Sete Lagoas

Osvaldo Bruno Gonçalves — Empregados
Cláudia Canabrava — Empregadores

Vara de Teófilo Otoni

Áurea de Magalhães — Empregados
Wagner Rachid Scofield — Empregadores

Vara de Ubá

José Moreira Alves — Empregados
José Januário Carneiro Neto — Empregadores

1ª Vara de Uberaba

João Fernandes de Lima Filho — Empregados
Antônio de Pádua Teodoro de Almeida — Empregadores

2ª Vara de Uberaba	
Airton Fernandes de Lima	Empregados
Marcelo Carneiro Árabe	Empregadores
1ª Vara de Uberlândia	
Haroldo de Andrade Rocha	Empregados
Evânia Garcia Dutra Cunha	Empregadores
2ª Vara de Uberlândia	
Sandra Carla Simamoto da Cunha	Empregados
Edina Novais Cardoso	Empregadores
3ª Vara de Uberlândia	
Marcílio Vieira de Oliveira	Empregados
Ricardo Ochoa Oliveira	Empregadores
4ª Vara de Uberlândia	
José Ricardo Campos de Magalhães Drumond	Empregados
Sérgio Henrique de Oliveira	Empregadores
Vara de Unaí	
Amim Joseph Dabian	Empregados
Álvaro Jacinto de Abreu	Empregadores
Vara de Varginha	
	Empregados
	Empregadores

DOUTRINA

A SIMULAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO E OS SEUS REFLEXOS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Tarcísio Alberto Giboski*

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

A sociedade brasileira hodierna convive com um problema político-social crônico, que tem exigido grande esforço dos poderes legislativo e executivo para solucioná-lo: a previdência social.

A crise que sobrepaira nesse setor importante do Governo Federal recrudesceu na década que findou, obrigando-o a adotar medidas políticas emergenciais, muitas delas de questionável possibilidade de êxito ou de pouca aceitação popular.

Até a poucos anos atrás, possuidor de uma população econômica ativa jovem, o Brasil inicia o terceiro milênio contabilizando um considerável e crescente contingente de aposentados e pensionistas, ao lado de uma crise de desemprego e de um *déficit* orçamentário na sua área previdenciária, isso sem falar dos rombos financeiros provocados pelos mais diversos tipos de fraude.

Por isso, é de suma importância que o legislador pátrio se preocupe com a criação de normas que assegurem receitas crescentes sem sacrifício do segurado, imponham diminuição de custos sem prejuízo de uma razoável gama de benefícios sociais, contenham os prejuízos decorrentes das fraudes, simulações e sonegações e aparelhem o Estado de mecanismos legais, que facilitem a arrecadação e a punição dos infratores.

No que se refere à fraude, à simulação e à sonegação, a Previdência Social brasileira, com o advento da EC 20/98, passou a contar com a valiosa e, hoje, reconhecidamente imprescindível colaboração dos Órgãos da Justiça do Trabalho, agora competente para executar, de ofício, os valores relativos às contribuições previdenciárias decorrentes de acordos judiciais e sentenças.

A inovação introduzida pela citada emenda constitucional carece, agora, de uma melhor regulamentação pelo legislador ordinário, notadamente quanto às atribuições dos fiscais e procuradores do INSS, bem como da exata definição e delimitação da competência da Justiça obreira, de forma a aprimorar procedimento de arrecadação nos processos que tramitam nos seus órgãos judicantes e de modo a contribuir para a diminuição das fraudes e das simulações que ocorrem em muitos processos.

Relevante, portanto, a análise das hipóteses de fraude e de simulação do contrato de trabalho e no contrato de trabalho e as suas repercussões negativas, principalmente para os cofres da Previdência Social, o que, na conta final, traduz uma injustiça social imputável ao órgão previdenciário.

* Juiz Vice-Corregedor do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

2. SIMULAÇÃO. CONCEITO. CLASSIFICAÇÃO

Necessário relembrar os conceitos básicos da simulação, em especial - tema deste estudo - e da fraude, esta mais genericamente.

Antiga como a própria humanidade, a simulação é o fingimento, o falso, o disfarce, a máscara. Aquilo que parece realmente ser, mas que não existe.

Em Gênesis, 4:8, deparamo-nos com a primeira simulação praticada pelo ser humano. Fingindo estar bem com seu irmão Abel, Caim o induziu, dissimuladamente, a seguir para o campo. Lá, o matou.

Parceiras permanentes, simulação e mentira andam sempre juntas. Aquele que pratica um ato simulado jamais o admite. Nega-o enquanto pode. Sustenta-o nos ombros da irmã, a mentira. Até que os indícios e as presunções a tudo desmanchem.

Com a evolução do mundo, as disputas e concorrências têm tornado os homens cada vez mais inescrupulosos e ambiciosos. Com muita freqüência, quando não logram sucesso de forma honesta, têm, na simulação e na fraude, comparsas prontas para lhes servirem de atalho no caminho que os leva ao descumprimento das normas legais e das regras éticas que disciplinam a vida em sociedade.

A existência válida do ato jurídico depende da declaração de vontade real, verdadeira, sincera ou, pelo menos, de que a manifestação da vontade pelo agente, no momento em que a externa, esteja de conformidade com as normas legais vigentes.

Por isso, não poderá deixar de existir uma perfeita correspondência entre o que se pretende e o que emana da declaração de vontade, sob pena de não produzir efeito o ato jurídico.

Segundo preleciona CAIO MÁRIO DA SILVA PEREIRA, a validade do negócio jurídico está sustentada na atuação concomitante e indissociável da vontade e da lei. Por isso, é no fundamento ético que se baseia toda a teoria dos defeitos dos negócios jurídicos. Contaminada a vontade, ou contrariada a norma legal, rompe-se o binômio que sustenta a eficácia do ato jurídico, que se forma, mas que se torna nulo ou anulável[1].

Se há divergência entre o que realmente se quis e aquilo que foi declarado, torna-se mister identificar os efeitos que resultam dessa divergência. Nessas circunstâncias, preleciona Homero Prates, autor de um dos mais aprofundados estudos sobre atos simulados e atos em fraude da lei na literatura jurídica brasileira, que três situações podem surgir:

a) haver um íntimo querer sem que tenha existido a sua exteriorização através da declaração de vontade; b) haver uma declaração de vontade órfã de um querer interior; c) haver, em harmonia, um querer íntimo e uma declaração de vontade. Se a vontade interior não for exteriorizada, surgirá o que a doutrina denomina de reserva mental[2].

[1] PEREIRA, Caio M. S. *Instituições de Direito Civil*, Rio de Janeiro, Forense, 1976, v. I, p. 442.
[2] PRATES, Homero. *Atos Simulados e Atos em Fraude da Lei*, Rio de Janeiro, Liv. Freitas Bastos, 1958, p. 28.

Se a divergência entre o querer e o declarar é deliberada, tem anuência das partes e visa enganar terceiros, a simulação se fará presente. Se for involuntária, dará lugar ao erro.

A simulação pressupõe a intenção dos contraentes de fazer com que terceiros acreditem que o ato traduz a verdadeira manifestação de vontade, quando, na verdade, estão praticando um ato fictício ou nada estão realizando.

Ao contrário do que ocorre com o erro, o dolo e a coação, que contaminam o ato jurídico por vício do consentimento, isso não ocorre na simulação, porque o agente quer, efetivamente, o resultado que a sua declaração almeja, mesmo estando a vontade em desacordo com a ordem legal, seja em relação ao resultado que a declaração pretende, seja em função do modo como ela se concretizará. Todavia, não obstante ausente um desses vícios de consentimento, o ato simulado estará sempre contaminado por um daqueles defeitos que CLÓVIS BEVILÁQUA identifica como vícios sociais[3], isso porque entre o ordenamento jurídico e a declaração de vontade emanada do agente há um descompasso, um desvirtuamento. A vontade declarada objetiva sempre um resultado que a ordem legal não permite ou condena.

Incontáveis são as situações e as hipóteses em que o homem pode agir simulada ou fraudulentamente. Ensina FERRARA que "*molti uomini sono degli artisti nel simulare sulla scena della vita. Prodotto della simulazione è il simulacro, una vana imagine della realtà*[4]".

Se no erro, no dolo e na coação a vontade do agente sofre a ação externa que a distorce, na simulação, como também na fraude, a declaração de vontade do agente contém aquilo que ele quer, embora o fim visado esteja em desconformidade com a lei, ou vise burlar a lei.

A simulação, segundo classificação doutrinária, pode ser absoluta, quando o ato jurídico teve origem numa declaração de vontade não verdadeira, ou relativa, quando a finalidade do ato simulado é a de encobrir um outro, de natureza diferente.

Quando absoluta, a simulação contém uma declaração de vontade inverídica, que, na realidade, pelo querer íntimo do agente, tem por fim não produzir nenhum resultado.

Diferentemente, a simulação relativa, ou dissimulação, estará contaminando o ato jurídico quando nascido de uma declaração de vontade enganosa, que visa, ao contrário do resultado que aparentemente poderia produzir, uma conseqüência jurídica inteiramente diversa.

Segundo HOMERO PRATES, é inseparável o conceito de simulação e o de dissimulação, pois enquanto simular dá idéia de aparentar, de dar aspecto de existência efetiva a uma ilusão, dissimular é ocultar o que existe, lembrando as palavras FERRARA: "*La simulazione si può paragonare ad um fantasma, la dissimulazione ad una maschera*[5]."

---

[3] PEREIRA, Caio M. S. *Op. cit.*, p. 460.
[4] PRATES, Homero. *Op. cit.*, pp. 21/22.
[5] *Op. cit.*, p. 23.

O fim de ambas é o mesmo: enganar, fazer crer naquilo que não é, mostrar como verdadeiro algo irreal ou inexistente ou diverso do que é.

Pode acontecer, todavia, de não haver a intenção de prejudicar a terceiros, razão pela qual não será ilícita ou fraudulenta a simulação. O elemento nuclear que provoca a ilicitude do ato simulado é o *animus nocendi*.

Disposição nesse sentido está contida no artigo 103, do Código Civil:

> "A simulação não se considerará defeito em qualquer dos casos do artigo antecedente, quando não houver intenção de prejudicar a terceiros, ou violar disposição de lei."

F. FERRARA preleciona o negócio simulado como sendo "*quello che ha un'apparenza contraria alla realtà, sia ch'esso non esiste affato sia ch'è diverso da quello che si mostra all'esterno. Tra la forma estrinseca e l'essenza intima v'è uno stridente contrasto: il negozio che apparentemente sembra serio ed eficace è invece menzognero e fittizio o è una larva per celare un negozio diverso. Tale negozio è destinato a provocare un'illusione nel publico chè è indotto a credere alla sua reale esistenza o alla sua nature nel modo è dichiaratto, mentre invece o un negozio non fu compiuto o ne fu compiuto un altro differente da quello espresso nel contratto*[6]".

Homero Prates define a simulação "como todo fingimento destinado a aparentar a sinceridade de um sentimento ou de um desejo que realmente não existem ou que ocultam intuito diverso do que mostra a manifestação sob cuja forma se apresentam".

Juridicamente "... simulação é toda declaração de vontade, em divergência intencional dolosa com o querer íntimo das partes, destinada a fazer crer, com o fim de engano e normalmente de fraude, na existência de um negócio jurídico que não se quis em verdade constituir ou a ocultar outro que efetivamente se teve em vista[7]".

Perfeita a comparação feita por CICALA "*La simulazione è davvero il teatro del Diritto, che cambia e transforma la realtà in finzione ed in negozio vero tramuta in quello artificioso ed imbelletato*[8]."

Se com a simulação não é pretensão das partes praticar efetivamente um ato ou estabelecer uma relação jurídica, dá-se o que a doutrina chama de simulação absoluta ou total.

Noutro passo, se o que se pretende é a ocultação de um negócio jurídico diverso daquele objetivado pelos agentes, a simulação será relativa ou parcial, também entendida como dissimulação.

Para se descobrir a real intenção dos contratantes no ato dissimulado, quanto ao que verdadeiramente pretenderam alcançar, é mister que se afaste a nuvem de aparência legal que os agentes geralmente criam com a simulação.

Presente o *animus nocendi*, a simulação é tida como absoluta, acarretando, de conformidade com o nosso direito, a anulação do ato jurídico, porquanto inquinado de consentimento viciado.

---

[6] *Op. cit.*, p. 23.
[7] *Op. cit.*, pp. 22/24.
[8] PRATES, Homero. *Op. cit.*, pp. 41/42.

O ato absolutamente simulado, diz Homero Prates, do ato jurídico só tem a forma, não o fundo[9].

Nesse contexto, o ilustre autor lembra o conceito de Angelo Maierini, segundo o qual "*L'atto realmente voluto dalla parti potrà portanto essere inesistente o annulabile o rivocabile od anche perfettamente valido, senza che ciò modifichi in alcum modo il principio, che la simulazione è priva di ogni efficacia giuridica*[10]."

Além dessa classificação, a doutrina também dicotomiza a simulação conforme tenha o agente praticado o ato simulado de boa ou má-fé. Teremos, então, a simulação inocente ou maliciosa.

Pode acontecer de o agente não pretender, com a simulação, causar prejuízo a quem quer que seja, e em tal hipótese estaremos frente a uma simulação inocente. Exemplo disso é a prática comercial corrente do "cheque bom para tal dia". O cheque é ordem de pagamento à vista. A compra e venda é feita a prazo, mas o cheque, dissimuladamente, contém a data da compra, como se no ato fosse o pagamento. Simula-se uma compra e venda à vista, quando, na verdade, é a prazo. Como não há o *animus* de violar a lei ou de prejudicar alguém, o ato terá eficácia normal.

Se presente na vontade do agente a intenção de prejudicar a terceiros, aí a simulação será maliciosa, porque estará também violando a lei.

A simulação inocente, enquanto assim o for, não será causa de anulação do ato, porque não traz ínsita a intenção de prejudicar terceiro. A simulação maliciosa, ao contrário, pode, ainda que não o seja forçosamente, acarretar a extinção do ato pela sua anulação[11].

Por outro lado, se a intenção do ou dos agentes é a de causar um prejuízo a outrem ou driblar a lei, nenhum deles poderá alegar o vício em proveito próprio em litígio entre si, porquanto a má-fé, no caso, foi bilateral. Quando unilateral o ato, o mesmo princípio aplica-se ao seu agente.

Contrariamente, se foi vítima da lesão decorrente do ato simulado um terceiro ou o Poder Público, a eles caberá postular a sua anulação, seja para desconstituir o ato jurídico, no caso de simulação absoluta, seja para fazer prevalecer o ato que, com a dissimulação, os agentes tentavam encobrir, burlar ou desvirtuar.

Desde que praticada de forma sub-reptícia, disfarçada, enganosa, a simulação do ato jurídico nem sempre pode ou tem condições de ser provada pelos meios ordinários como a prova documental, testemunhal ou pericial, mesmo porque é da esperteza do simulador procurar não deixar vestígios da sua ilicitude, de modo a dar ao seu ato a aparência de legalidade.

Por isso, a doutrina e a jurisprudência orientam no sentido da prova circunstancial, consubstanciada nos indícios, nas presunções e nas máximas da experiência comum.

---

[9] *Op. cit.*, p. 40.

[10] *Op. cit.*, p. 25.

[11] FERRARA, Francesco. *Della Simulazione dei Negozi Giuridici*, pp. 71-76, 5ª ed., Roma, 1922, *apud* Homero Prates, o*p. cit.*, pp. 21/22.

3. FRAUDE DA LEI. CONCEITO

Para Homero Prates, os atos *in fraudem legis* não podem ser, como faz a maioria dos doutrinadores, incluídos na categoria dos atos simulados. Se nestes a característica basilar "... é a proposital divergência entre a vontade e a declaração", no ato *in fraudem legis* o que se tem em mira é um "... negócio jurídico, real e não simulado, urdido deliberadamente pelas partes - ou pelo agente nos atos unilaterais - com o propósito de ocultar, sob uma forma aparentemente lícita e legal, um ato que a lei proíbe", acentuando existir "... fundamental diferença entre os atos propriamente simulados, isto é, constituídos em prejuízo de terceiros ou em fraude ao Fisco, e os atos reais fraudulentos indiretos, ou seja, aqueles que são praticados por interposição real ou simulada de pessoa com o fim de violar a lei".

No mesmo sentido preleciona ALFREDO J. RUPRECHT ao ponderar que a simulação e a fraude são figuras jurídicas distintas. "*Estimamos que son dos figuras diferentes entre si; que hay zonas grises, como en todos los Derechos, en que es difícil distinguir una figura de otra y que simulación y fraude tienen puntos de contacto, es cierto, pero, en último análisis, hay diferencias. Simulación es la divergencia que existe entre la voluntad y la expresión de esa voluntad, es decir, que no hay correlación entre lo que se dice y hace a los pensamientos íntimos de la persona.*"

A respeito da fraude, o insigne professor argentino a conceitua como sendo "*... todo acto voluntario destinado a obtener un lucro indevido o un provecho que no corresponde, siempre en perjuicio de un tercero. La diferencia entre el fraude y la simulación consiste que, en el fraude el fin es contrario al acto realizado, mientras que en la simulación se trata siempre de una violaçción de la lei*[12]".

O propósito, portanto, na fraude, é a violação do espírito da lei e não ostensivamente da sua literalidade, cujo conteúdo procura fazer crer que obedece.

Segundo FERRARA, o ato em fraude da lei se consuma num dos seguintes expedientes: por meio de um negócio diverso ou da combinação de vários atos jurídicos; pelo disfarce de condições de fato da norma jurídica ou por interposição de pessoas, sempre no intuito de mudar o estado de fato regulado pela lei[13].

Para SÜSSEKIND, não se confundem fraude à lei com violação da lei. No primeiro caso, a lei é objetivamente cumprida mas subjetivamente vulnerada. No segundo, a infração do texto legal é objetiva, direta. No primeiro, respeita-se a sua letra, mas viola-se o seu espírito[14]. A intenção é desconforme com a ação. No segundo, ação e intenção têm o mesmo fim.

Segundo o mesmo autor, o uso desvirtuado ou abusivo do direito, a simulação ou qualquer outra forma de má-fé conduzem à fraude.

Pelo nosso direito, a simulação acarreta a anulabilidade ou a rescindibilidade do ato, ao passo que a fraude gera ato nulo, porquanto praticado contra normas obrigatórias ou proibitivas.

---

[12] RUPRECHT, Alfredo J. *Contrato De Trabajo*, 2ª ed., Buenos Aires, Ediciones Lerner, 1974, pp. 420 e 422.

[13] *Op. cit.*, p. 311.

[14] SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*, 12ª ed., São Paulo, LTr, 1991, p. 217.

4. SIMULAÇÃO E FRAUDE NO CONTRATO DE TRABALHO

A disposição contida no artigo 9º, da CLT, é contundente e rigorosa no que diz respeito à fraude e à simulação do e no contrato de trabalho, prescrevendo:

> "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação."

Apesar da proibição legal, não raro ocorre de empresa e trabalhador, por uma razão qualquer, simularem um contrato de trabalho ou o empregador praticar atos que simulam situações legais no curso da relação empregatícia.

Aquele dispositivo consolidado, no entanto, impede que o desvirtuamento da norma alcance o seu objetivo, seja por não chancelar a validade do ato, seja por obrigar os contratantes a se curvarem ao que manda a lei.

Ao impingir aos contratantes a obrigação do cumprimento das normas aplicáveis ao que deveria ser o verdadeiro contrato, a lei invalida e desconstitui o vício existente no negócio jurídico ao mesmo tempo em que desestimula futuras transgressões.

Por isso mesmo, mais eficaz do que a anulação pura e simples do contrato, o que seria, certamente, mais conveniente para uma ou ambas as partes, é sujeitá-las às normas de proteção do trabalho.

A exemplo de qualquer outro, também o contrato de trabalho tem a sua validade e a sua eficácia sujeitas à observância dos requisitos que a lei prevê para a validade do ato jurídico, vale dizer, agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei, além, é claro, da convergência das vontades expressamente declaradas ou implicitamente aceitas. Presente a livre manifestação da vontade, aí nasce o contrato.

Entretanto, não raro ocorre de uma das partes, quando não ambas, tentar alcançar vantagens à custa da outra ou em prejuízo de terceiros, agindo de forma maliciosa através da simulação ou da fraude.

Pode existir, nas relações de trabalho, simulação praticada pelo empregador contra o empregado, por este contra aquele e por aquele ou por ambos contra terceiros, aí incluídos o Fisco e a Previdência Social.

De um modo geral, as alterações contratuais proibidas pelo artigo 468, da CLT, são contornadas através da simulação. São hipóteses os casos de redução de salário, alteração de jornada ou supressão de vantagens através de demissões e readmissões sucessivas, salário complessivo ou transferências abusivas.

Pratica o empregado ato simulado contra o empregador quando apresenta atestado médico justificador de ausência obtido por meio ilícito.

Ambos praticam a simulação, quando o empregador admite o empregado em função para a qual a lei exige habilitação profissional, agindo como se a possuísse o obreiro, ou valendo-se este de título viciado.

Consuma-se ainda a simulação contra a Previdência Social quando, por conluio, o empregado recebe por fora a parte mais substancial do seu salário, constando do recibo salarial apenas o mínimo da categoria para fins de tributação e de recolhimento das contribuições previdenciárias.

A simulação pode envolver pessoas e cláusulas do contrato de trabalho.

A contratação através de interposta pessoa, com o objetivo do tomador ou beneficiado de se furtar dos encargos trabalhistas e previdenciários, é forma corriqueira de simulação no contrato de trabalho.

Em relação às cláusulas contratuais, criam-se situações irreais visando a alteração lesiva de condições de trabalho.

Meios preventivos e repressivos devem ser usados contra a prática da simulação nas relações laborais.

As disposições contidas no Diploma Consolidado pátrio, como por exemplo o estabelecido nos seus artigos 9º, 10, 448 e 468, servem como desestímulo à fraude e à simulação.

Paralelamente, a observância dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, como o da inderrogabilidade da lei trabalhista, da irrenunciabilidade dos direitos, da inalterabilidade contratual, da dúvida em prol do obreiro, da inversão probatória quando admitida a prestação laboral, da primazia da realidade sobre o contratado, da responsabilidade solidária ou subsidiária do tomador dos serviços, da continuidade do contrato laboral, reprime satisfatoriamente as investidas fraudulentas.

Atente-se, porém, para o fato de que, nos casos de nulidade ou anulabilidade decorrentes da simulação relativa ou absoluta, não se deve decidir com base nos dispositivos da lei civil exclusivamente, porque, dado às suas peculiaridades, na maioria das vezes, de um contrato de trabalho nulo nascem obrigações para o empregador, como a de pagar salários referentes ao período da sua duração.

5. SITUAÇÕES MAIS COMUNS DE SIMULAÇÃO E FRAUDE NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Retratam situações jurídicas diferentes a simulação do contrato de trabalho, a simulação no contrato de trabalho e a simulação ou fraude na contratação.

Na primeira hipótese, depara-se com um contrato de trabalho fictício, porquanto, se é simulado, esse contrato na verdade não terá existência válida à luz do ordenamento jurídico vigente.

No segundo caso, estaremos diante de atos jurídicos simulados no curso do contrato de trabalho, situação em que as circunstâncias serão diversas daquelas que possam decorrer do contrato simulado.

Por último, o defeito degenerador da eficácia do ato poderá estar presente até mesmo na própria formação do contrato.

Muito mais comum do que a simulação do contrato de trabalho é a simulação de contratos de outra natureza jurídica, visando a encobrir uma genuína relação de emprego, como ocorre, por exemplo, com a representação comercial autônoma, com a criação de cooperativas, com a terceirização, com os contratos de sociedade (oficina mecânica), de empreitada e parceria, com os contratos de estágio, com a transformação de um setor ou departamento da empresa em uma empresa do mesmo grupo, na intermediação da mão-de-obra rural e no credenciamento de profissional liberal. Enfim, situações que podem gerar fraude e simulação não faltam.

O caso específico de simulação do contrato de trabalho, na maioria das vezes, visa beneficiar quem, na relação, assume a figura de um pretenso empregado.

Comum acontecer essa situação para a comprovação de renda visando a aquisição de bens móveis ou imóveis (em geral a casa própria), ou para fins meramente cadastrais, no intuito de se obter um cartão de crédito ou a abertura de uma conta bancária, com franquia de saque (cheque especial).

Se dessa simulação não resultar dano a terceiros nem violação da lei, ela será inocente e não terá maiores conseqüências jurídicas.

Constatada, porém, a intenção maliciosa, como por exemplo a obtenção e o não pagamento de um empréstimo, teremos, nesse caso, uma simulação absoluta, sujeitos os simuladores às responsabilidades legais.

Pode ocorrer também simulação do contrato de trabalho com o fim de permitir ao que figura como empregado obter os benefícios previdenciários, inclusive a aposentadoria. Por isso mesmo, não tem a legislação previdenciária, para fins de concessão de aposentadoria, admitido a comprovação da relação de emprego através exclusivamente da via testemunhal, exigindo um início de prova documental.

Outras situações de simulação de um contrato de trabalho com prejuízos para o INSS podem ocorrer, como quando se formaliza um contrato de trabalho com datas fictícias a fim de possibilitar a concessão de um auxílio-doença ou acidentário.

6. SIMULAÇÃO E FRAUDE NA CONTRATAÇÃO

A possibilidade da presença da fraude ou da simulação até mesmo antes da celebração do contrato pode perfeitamente ocorrer nas relações de trabalho.

Já mencionamos a hipótese de transformação de um departamento ou setor da empresa em uma outra empresa do mesmo grupo destinada a explorar a mesma atividade departamental, dispensando os trabalhadores e os readmitindo na nova empresa, mediante condições modificadas *in pejus*, seja quanto a salário, seja quanto a jornada, seja quanto a outros benefícios.

A modificação na estrutura jurídica da empresa em si nada tem de ilícito ou de fraudulento. Todavia, se em decorrência dessa alteração a empresa modifica as condições contratuais dos seus empregados, despedindo-os e readmitindo-os com perda de vantagens legais, convencionais ou pessoais, tem-se configurada a fraude à lei trabalhista. Não foram poucos os casos em que instituições bancárias assim procederam com a transformação em empresa do seu departamento de processamento de dados.

Outra hipótese comum é a da terceirização simulada.

A empresa demite os seus empregados e os recontrata através de empresa fornecedora de mão-de-obra, constituída para esse fim, e mediante condições menos favoráveis.

Situações idênticas têm ocorrido com as cooperativas de trabalho, quando criadas para o fim de congregar os empregados demitidos pela empresa e que prosseguem na prestação de serviços na condição de cooperados, com o fim de se eximir dos encargos de empregador direto.

Merece destaque a simulação de contratos de trabalho e posterior simulação de reclamação trabalhista de empresas em estado de insolvência, concordatárias ou em estado de pré-falência, situação que exige uma atenção profunda por parte principalmente dos juízes das Varas do Trabalho.

Não têm sido raras essas simulações. Por meio delas fraudam-se os credores, principalmente o Fisco e a Previdência Social, porquanto formulam-se reclamações com pedidos elevados exatamente para desviar o capital da empresa.

Comum simular a contratação de um alto empregado, com salário elevado. Ajuizada a reclamação, celebra-se um acordo geralmente por valor quase total, estipulando-se pesada multa, geralmente a dobra. Intencionalmente, descumpre-se o acordo e inicia-se a execução. A empresa ou paga ou tem penhorados seus bens de maior valor. Com isso, consuma-se, com chancela judicial, a simulação e a fraude contra os credores.

7. SIMULAÇÃO E FRAUDE NO CURSO DO CONTRATO

Premido pela necessidade de manutenção do emprego, sujeito à subordinação contratual e pressionado pelo poder econômico, é comum o empregado aceitar passivamente alterações lesivas aos seus direitos e fundadas em autênticas simulações.

São exemplos:

A demissão e readmissão antes de completado um ano de serviço com o fim de burlar o gozo de férias.

As alterações na forma de pagamento do salário, principalmente dos que trabalham mediante comissão ou produção, com redução direta do percentual, diminuição da zona de trabalho ou diminuição da linha de produto.

Pagamento englobado de mais de um direito, como ocorre com o RSR sobre comissões.

Alteração do turno ou de jornada de trabalho com prejuízo salarial ou das atividades pessoais.

O pagamento de diárias acima de 50% do salário sem incorporá-las.

O pagamento de ajuda de custo substituindo verdadeiro salário. E inúmeras outras situações.

Para todos esses casos, e outros mais inimagináveis, a disposição contida no artigo 9º, da CLT, impera soberana na proteção dos direitos assegurados na legislação social, tendo por nulos de pleno direito os atos que, fraudulentamente, visem burlá-los.

8. REFLEXOS DA SIMULAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Mais do que a simulação do contrato de trabalho, as simulações perpetradas no curso do contrato, sejam unilaterais ou bilaterais, repercutem direta e decisivamente na arrecadação dos valores devidos à Previdência Social.

Se um contrato de representação comercial é utilizado como meio para dissimular a relação de emprego, nem por isso o trabalhador perderá a sua condição de segurado nem a Previdência deixará de arrecadar em razão dessa relação jurídica.

Mesmo que o trabalhador esteja prestando serviços a um tomador por intermediação de uma falsa cooperativa, o pagamento da contribuição previdenciária será exigível.

Prejuízo, porém, haverá quando a intermediação da mão-de-obra se der através de empresa fornecedora inidônea e que se torne inadimplente quanto aos direitos trabalhistas e previdenciários, hipótese em que será do interesse da Previdência Social que haja a condenação expressa no comando sentencial do tomador dos serviços, subsidiária ou solidariamente, também no pagamento das contribuições previdenciárias.

As simulações e fraudes engendradas em desfavor do empregado refletem prejudicialmente no seu salário-de-contribuição e, por corolário, no pagamento dos benefícios previdenciários que, eventualmente, tenha que requerer, resultando em perda de arrecadação para a Previdência Social.

Dessa forma, se há uma rescisão fictícia com readmissão imediata e redução salarial do empregado, a alteração lesiva, obtida através da rescisão simulada, implicará em perda de contribuição.

A fraude no pagamento do salário, lançando em folha valor fictício inferior ao que na verdade é pago, lesa a um só tempo o obreiro e a Previdência.

Mais que tudo, os afastamentos simulados do empregado, com ou sem a conivência do empregador, implicam em irrecuperáveis prejuízos para os cofres previdenciários.

Imperioso, portanto, que a Previdência Social, através dos seus fiscais e procuradores, esteja atenta no combate às fraudes e às simulações do e no contrato de trabalho, de forma a inviabilizar, tanto quanto possível, a consumação de grandes prejuízos.

Por fim, cumpre dar realce à iniciativa adotada pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Corregedoria Regional, que, através do seu Provimento n. 1, de 15.04.99, baixado em cumprimento do disposto na EC 20/98, estabeleceu normas para o recolhimento e execução das contribuições devidas à Previdência Social.

Houve por bem o TRT, através daquele Provimento, recomendar aos Juízes de 1º grau que elucidassem nas sentenças e nos acordos a natureza salarial ou indenizatória das parcelas sujeitas à contribuição (art. 1º) e determinou que, de ofício, fosse procedida a execução das quantias não recolhidas (art. 2º).

Para tanto, cuidou o Provimento de conceder prazo razoável para que a Previdência Social se manifeste, em mais de uma oportunidade, sobre o cálculo das parcelas que lhe sejam devidas.

Esse procedimento da Justiça do Trabalho propiciou a arrecadação em favor do INSS, de maio de 1999 a maio de 2000, da ordem de R$74.257.021,42. Só de janeiro a maio de 2000 arrecadaram-se R$30.836.177,62.

Essa quantia, certamente, poderia ser maior, não fosse a constante simulação que vem sendo praticada nos acordos judiciais pelas empresas, principalmente,

que declaram, obviamente sem oposição do reclamante, referir-se o acordo a parcelas de FGTS e férias indenizadas, não obstante figurem no pedido inicial inúmeras parcelas de natureza salarial.

Coibir essa prática é responsabilidade do Juiz do Trabalho, que, atento ao comando do artigo 129, do CPC, tem poderes para obstar a simulação.

Se o pedido inicial contém parcelas de natureza salarial que preponderam sobre as de natureza indenizatória, principalmente em face do tempo de serviço do reclamante, aí se terá indício claro de que a declaração de referir-se o acordo a verba indenizatória objetivará, certamente, lesar a Previdência Social e, como não poderia deixar de ser, também o reclamante.

Diante disso, importante que não apenas os Juízes do Trabalho como também os procuradores do INSS, ao se manifestarem nos autos, atentem para essas circunstâncias e ajam de forma a impedir que a simulação nos contratos de trabalho e nas relações trabalhistas continue a provocar reflexos negativos nos interesses da Previdência Social e dos segurados, que, na sua grande maioria, representam parcela mais carente da população brasileira.

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
(Lei n. 9.958, de 12 jan. 2000)

Ricardo Antônio Mohallem*

I. ACESSO À JUSTIÇA

Contemporaneamente, a área jurídica caracteriza-se pela crescente preocupação com a modernização da solução dos conflitos. A clássica concepção do processo como método de solução intersubjetiva da lide não se amolda às aspirações de acesso efetivo à Justiça (amplo acesso com soluções rápidas para os litígios).

Essa preocupação desencadeia alterações legislativas e doutrinárias em vários países. Nos Estados Unidos da América surge o instituto denominado *ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION - ADR*, que consiste na busca de métodos alternativos de solução dos conflitos[1].

A partir de 1965[2] iniciam-se as *três ondas*:

- a primeira, foi a da "*assistência judiciária*";
- a segunda, tendente a proporcionar *representação jurídica para os interesses difusos* (proteção ambiental e consumidor; ex.: manutenção da qualidade do ar); e
- a terceira, mais recente, denominada "enfoque de acesso à justiça", inclui as anteriores, embora de forma muito mais ampla, abrangendo a atuação judicial e extrajudicial.

As duas primeiras "ondas" têm por objeto "... *encontrar representação efetiva para interesses antes não representados ou mal representados*[3]". A terceira, vai mais além, pois sua atenção centra-se "... *no conjunto geral de instituições e mecanismos, pessoas e procedimentos utilizados para processar e mesmo prevenir disputas nas sociedades modernas*[4]".

---

* Juiz Presidente da 31ª Vara de Belo Horizonte do TRT da 3ª Região.

1 CAPPELLETTI, Mauro. *Os métodos alternativos de solução dos conflitos no quadro do movimento universal de acesso à justiça*. Relatório de abertura do Simpósio Jurídico *W.G. Hart* sobre a Justiça Civil e suas alternativas, realizado em Londres, no *Institute of Legal Advanced Studies*, em 07.09.92. Trad. José Carlos Barbosa Moreira. *In Revista de Processo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 74, abr./jun. 1994, pp. 82 e ss.

2 CAPPELLETTI, Mauro, GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Fabris, 1988, p. 31.

3 CAPPELLETTI, GARTH. 1988, p. 67.

4 CAPPELLETTI, GARTH. 1988, pp. 67-68.

São várias as experiências, valendo citar a redução das custas judiciais na França e o "Modelo de *Stuttgart*" na Alemanha, no qual as partes, advogados e juízes travam diálogo direto envolvendo os fatos e o direito; a prova é colhida e os juízes se retiram para decidir, retornando à sala de audiência com um projeto de sentença que é discutido com os advogados e partes, facultada a conciliação a qualquer tempo.

Na terceira onda, além das reformas nos tribunais regulares, cria-se um sistema paralelo de solução de litígios (juízo arbitral, conciliação e incentivos econômicos) como complemento[5].

Nos métodos alternativos de solução dos litígios, destacam-se a conciliação e a participação de juízes leigos (justiça "*coexistencial*", na versão de Cappelletti). Os exemplos são inúmeros, embora não sejam novos, pois já encontrados no "*direito dos mercadores*" dos comerciantes florentinos e venezianos dos séculos passados, "fonte de notáveis desenvolvimentos até o direito material[6]". Assim, o crescimento vertiginoso da *ADR* - verificado sobretudo nos EUA (*Centros de Justiça de Vizinhança*; em *New York*, o *Sistema de Entrevistas e Distribuição do Trabalho*, no qual o juiz que julga não é o mesmo que tenta a conciliação), Inglaterra, França (*Comissões de Conciliação para Queixas dos Consumidores),* Japão *(Cortes de Conciliação*) e Canadá (onde, no julgamento, o critério da eqüidade chega a se sobrepor ao direito estrito[7]) - vem a demonstrar que o ideal do Estado de Direito não é repudiado, mas sim complementado pelos direitos sociais, consistindo nisso a nova filosofia do acesso à justiça[8].

Até "*parajurídicos*" - assistentes jurídicos com diversos graus de treinamento - têm sido utilizados para melhorar o acesso à justiça, pois muitas vezes o advogado é dispensável para a atuação judicial. Já há também "*funcionário-juiz paraprofissional*" (o *Rechtspfleger* alemão, com papel de aconselhar aqueles que necessitam preparar demandas judiciais). Nos EUA, desde 1970, os parajurídicos são utilizados para elaboração de pesquisas, entrevista de clientes, investigação de causas e preparação de casos para julgamento[9]; na Inglaterra, os parajurídicos são denominados *Mckenzie Men*[10].

Com propriedade, o Prof. Goldman, da Universidade de *Kentuchy*, EUA, expõe a preocupação de todos os que, de forma séria, se preocupam com os conflitos trabalhistas e com os métodos para solucioná-los:

> "*No início foi sugerido que as relações trabalhistas formam um sistema biológico que inevitavelmente experimenta mudanças de padrões de comportamento e a tensão resultante do conflito. Apesar da disponibilidade*

[5] CAPPELLETTI, GARTH. 1988, p. 81.
[6] CAPPELLETTI, GARTH. *In Revista*, p. 96.
[7] CAPPELLETTI, GARTH. *In Revista*, p. 92.
[8] CAPPELLETTI, GARTH. *In Revista*, p. 96.
[9] CAPPELLETTI, GARTH. 1988, p. 145.
[10] CAPPELLETTI, GARTH. 1988, p. 146.

de um conjunto de modelos para aliviar essa tensão, como vimos, sua utilidade relativa depende não apenas da natureza das questões envolvidas, mas também do ambiente social, político, econômico e cultural em que operam. Podemos reunir novas concepções de meios alternativos para enfrentar os conflitos trabalhistas examinando como outros sistemas de relações trabalhistas resolvem problemas e observando quão bem ou mal funcionam em outros lugares. Mas, ao fazer isso, devemos estar atentos para a possibilidade de transferência de tais técnicas à luz dos respectivos ambientes em que os diferentes sistemas de leis trabalhistas funcionam[11]."

Paralelamente, outra questão motiva a desregulamentação dos modos de solução dos conflitos trabalhistas.

No sistema capitalista, o trabalho obedece ao volubilíssimo mercado e há uma nítida tendência de submeter os seus conflitos aos organismos de proteção ao consumidor ou a órgãos que a esses se assemelham.

Na visão contemporânea que impera de racionalizar e modernizar o Estado, a começar pela administração pública, almeja-se afastá-lo de toda a produção ou atividade econômica direta (privatização do parque industrial estatal) e também da prestação de serviços públicos (luz, água, comunicações etc.). O Direito do Trabalho não permanece incólume a tal tendência.

No outro campo, o dos "serviços não-exclusivos do Estado" - que inclui saúde, educação, previdência social, ciência e tecnologia, e ao que tudo indica também o trabalho - o projeto de enclausuramento estatal (racionalização e modernização) tem por meta repassar estes serviços diretamente ao controle das forças do mercado[12], liberando-os das amarras da lei e do sistema protetivo básico. Para tanto, trabalhador e empregador devem se entender, sem qualquer participação do Poder Público, na conjugação de forças livres do mercado. O Estado racionaliza-se, encolhe, gera recursos e tem como saldar seus compromissos externos, forjando sua credibilidade perante organismos internacionais (FMI, Banco Mundial etc.). Tanto é assim, que já se estuda a alteração do art. 7º da Constituição da República, para inclusão em seu *caput* de cláusula de ressalva aos direitos dos trabalhadores, quando houver negociação coletiva.

---

[11] GOLDMAN, Alvin L. *Soluções alternativas judiciais e extrajudiciais para conflitos trabalhistas*. *In* Anais do seminário internacional das relações do trabalho: aspectos jurídicos, sociais e econômicos. Brasília: MTb, Sex, 1998, pp. 241-279; também a Prof. Mônica Sette Lopes, fazendo referência à colocação de Frank, W. F. (*Collective agreements under English law*. Rotondi *et al*., 1965, p. 186) adverte: "Não cabe, como já se pontuou, o puro exercício da comparação. Por isto seria inócua a afirmação de que a realidade da Inglaterra registra exatamente a situação oposta, ou seja, a completa ausência de intervenção do Estado e, mais agudamente, a firme posição do sindicato no sentido de manutenção de sua independência." *A convenção coletiva e sua força vinculante*. São Paulo: LTr, 1998, p. 98.

[12] CHAUI, Marilena. *Universidade em liquidação*. *In* Folha de São Paulo (mais!), Série Brasil 500 D.C., 11 JUL. 1999.

II. A GÊNESE DA LEI N. 9.958/00

Houve inúmeros trabalhos envolvendo métodos alternativos de conciliação extrajudicial de demandas trabalhistas, dentre os quais se destacam o do Tribunal Superior do Trabalho, o da Academia Nacional de Direito do Trabalho (através dos juristas Arnaldo Süssekind, Segadas Vianna e Haddoch Lobo), e o do ex-Ministro do Trabalho Marcelo Pimentel, dentre outros.

O Poder Executivo, adotando a idéia originária do Tribunal Superior do Trabalho, remeteu ao Congresso o anteprojeto com a Mensagem n. 952/98 (06 ago. 1998), subscrita por sua Excelência, o Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, com exposição de motivos (n. 509, 28 jul. 1998) subscrita pelos Ministros de Estado da Justiça (Renan Calheiros) e do Trabalho (Edward Amadeo).

O objetivo expresso na Exposição de Motivos é evitar "... *a chegada ao Judiciário de grande parte das demandas trabalhistas*".

No Congresso, como Projeto de Lei que acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho, recebeu o número 4.694, de 1998, inserindo nesta o "*Título VI-A*", "*DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA*", com os artigos 836-A a 836-G (utilizando-se da técnica redacional prevista na Lei Complementar n. 95, de 26 fev. 1998, que dispôs sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, conforme determina o parágrafo único do art. 59 da Constituição Federal, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona).

O Projeto caracteriza-se por:

- obrigar as empresas com mais de 50 (cinqüenta) empregados, tanto públicas como privadas, bem como os entes públicos que contratem trabalhadores sob o regime celetista, a organizar e manter em funcionamento Comissão de Conciliação Prévia;
- a composição é de, no mínimo, 04 (quatro) empregados, podendo ser maior, mediante negociação coletiva, com suplentes e mandato de dois anos;
- a metade dos membros da Comissão é indicada pelo empregador; a outra metade é eleita pelos empregados, em escrutínio secreto;
- é condição para o ajuizamento da ação trabalhista a submissão prévia do conflito à Comissão, para tentativa conciliatória;
- não havendo conciliação, é fornecido ao empregado comprovação do tema do conflito e da tentativa conciliatória frustrada, firmada por qualquer membro; havendo motivo relevante que impossibilite a passagem prévia pela Comissão, tal fato deve ser declarado na petição inicial da ação trabalhista, importando o seu descumprimento injustificado em extinção da ação sem julgamento do mérito, além da imposição de multa por litigação de má-fé;
- o prazo prescricional suspende-se a partir da provocação da Comissão;
- havendo conciliação, deve o empregado ratificar pessoalmente o conteúdo do ajuste perante o juiz, que tem valor de sentença de mérito, irrecorrível;
- o prazo para a Comissão realizar a sessão é de cinco dias;
- é de 60 (sessenta) dias, contados do início da vigência da Lei, o prazo para a instalação da Comissão, pena de multa diária de um salário mínimo,

duplicada a cada 10 (dez) de retardamento, a ser aplicada pelo MTb;
- a lei entra em vigor 30 (trinta) dias após a sua publicação.

O Deputado Ricardo Barros requereu a apensação do Projeto de Lei n. 822/99 ("... *acrescenta dispositivo à CLT - dispondo sobre as COMISSÕES PARITÁRIAS DE CONCILIAÇÃO*") ao Projeto de Lei n. 4.694/98 ("... *acrescenta dispositivos à CLT, dispondo sobre as COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA*").

O Projeto de Lei do Deputado Ricardo Barros é composto de quatro artigos, regulando a criação e o funcionamento das Comissões Paritárias de Conciliação nos dissídios individuais do trabalho (art. 1º), através do acréscimo dos artigos 764-A a 764-H ao Capítulo I do Título X da CLT.

O Projeto de Lei n. 822/99 tem as seguintes especificidades:

- obrigatoriedade de a empresa com mais de 60 (sessenta) empregados organizar e manter Comissão Paritária de Conciliação;
- possibilidade de instituição da Comissão Paritária de Conciliação em empresa com número inferior a 60 (sessenta) empregados, desde que instituída por acordo coletivo do trabalho;
- a composição mínima da Comissão será de 4 (quatro) membros, sendo 2 (dois) representantes dos empregados e 2 (dois) representantes do empregador, com respectivos suplentes;
- os representantes dos empregados, que terão mandato de dois anos, renovável apenas uma vez, serão eleitos em assembléia especialmente convocada para esse fim, a ser realizada no âmbito da empresa, estabelecimento ou local de trabalho;
- ao representante dos trabalhadores na Comissão assegura-se estabilidade no emprego, "... *desde a nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser dispensado por motivo de falta grave, regularmente comprovada em processo judicial*";
- abono das ausências ao trabalho decorrentes das atividades na Comissão, computando-as como jornada efetivamente trabalhada;
- a submissão dos conflitos individuais do trabalho entre empregado e empregador à Comissão Paritária de Conciliação é condição para o ajuizamento da ação trabalhista, "... *ressalvados os casos de Mandado de Segurança, Ações Rescisória, Declaratória, Cautelar e Consignação em Pagamento*";
- a reclamatória trabalhista não precedida pela submissão à tentativa conciliatória na Comissão Paritária deve ser extinta sem julgamento do mérito, além de caracterizar litigação de má-fé;
- o prazo para a Comissão Paritária de Conciliação tentar a solução do conflito é de 15 (quinze) dias;
- o termo conciliatório firmado perante a Comissão vale como transação extrajudicial e "... *quitará todos os direitos dele constantes*";
- não havendo conciliação, é fornecido ao empregado a comprovação da tentativa frustrada, firmada por dois membros da Comissão, um

representante de cada categoria, documento que o habilita a ajuizar a ação na Justiça do Trabalho;
- a Comissão, por delegação escrita das partes, pode se transformar em órgão de arbitragem;
- o termo de conciliação ou o laudo arbitral deve ser homologado pelo Juiz do Trabalho e vale como sentença de mérito, com força de coisa julgada;
- a Justiça do Trabalho é competente para a execução judicial do acordo ou do laudo arbitral, quando descumprido, cabendo-lhe, ainda, "... *o exame dos aspectos formais do acordo ou do laudo arbitral e das nulidades que sobre eles, porventura, incidirem*";
- os procedimentos de submissão à Comissão Paritária de Conciliação suspendem o prazo previsto no art. 11 da CLT;
- as empresas que descumprirem a lei (com vigência para noventa dias após sua aplicação) submeter-se-ão à multa de 100 (cem) UFIRs, aplicada pelo Ministério do Trabalho.

Nas conversações travadas entre o Ministro Francisco Dornelles (do Trabalho) com as quatro Centrais Sindicais (CUT, CGT, FORÇA SINDICAL E SDC) e nas consultas informais às quatro Confederações Patronais (CNI, CNC, CNA e FENABAN)[13], foram identificados dois pontos de dissensão nos projetos: por parte dos trabalhadores, a ausência de estabilidade para os empregados integrantes das Comissões de Conciliação Prévia e, por parte dos empregadores, a instituição obrigatória das Comissões, ainda mais com estabilidade para seus integrantes.

No decorrer das discussões, chegou-se a pensar no aproveitamento do art. 11 da Constituição Federal, com instituição das Comissões de Conciliação Prévia para as empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, o que foi rejeitado (especialmente pela Confederação Nacional da Indústria).

A solução encontrada foi tornar facultativa a instituição das Comissões de Conciliação Prévia, com estabilidade para os representantes dos empregados.

Na visão do Poder Executivo, caso não implantadas as Comissões de Conciliação Prévia, a conseqüência será a inalterabilidade da situação do Judiciário Trabalhista, que tem recebido muito mais ações do que a sua capacidade de julgamento, gerando insatisfação para os jurisdicionados e, também, para os próprios juízes, sufocados que se encontram em meio a tantos processos.

A Confederação Nacional da Indústria, informalmente, comprometeu-se com o Governo a implantar num prazo de 6 (seis) meses, de forma ampla, as Comissões de Conciliação Prévia, tanto nas empresas como nos sindicatos; por seu lado, o Poder Executivo manifesta intenção de torná-las obrigatórias, por Medida Provisória, na hipótese de a Confederação não cumprir seu intento[14].

[13] MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *A Justiça do Trabalho no ano 2000: as Leis n. 9.756/1998, 9.957 e 9.958/2000, a Emenda Constitucional n. 24/1999 e a reforma do judiciário, in* Rev. LTr 64, 2000, pp. 161-171.

[14] MARTINS FILHO, 2000, pp. 161-171.

O Processo Legislativo tramitou com a remessa da matéria à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, na qual atuou como Relator o Deputado Luciano Castro, sugerindo a sua aprovação através de Substitutivo, com as seguintes modificações:

- os novos dispositivos devem ser introduzidos na Consolidação das Leis do Trabalho em título novo (Título VI-A, arts. 625-A a 625-F), para observância da Lei Complementar n. 95/98, pois as Comissões são "*organismos pré-judiciais*", estranhos ao Poder Judiciário;
- em razão "... *da resistência do setor patronal em assumir novo encargo estabilitário*", o Projeto do Executivo não previa estabilidade provisória no emprego para os integrantes da Comissão eleitos pelos empregados, de forma que se aproveita o disposto no art. 11 da Constituição Federal, assegurando-se a estabilidade para o representante do empregado, ao mesmo tempo em que a instituição obrigatória das Comissões alcança apenas as empresas com mais de 200 (duzentos) empregados; para empresas com menos de 200 (duzentos), a instituição é facultativa;
- havendo Comissão de Conciliação Prévia organizada por Sindicato, as empresas estão desobrigadas de sua constituição;
- a composição mínima da Comissão será de 02 (dois) integrantes, com suplentes, que pode ser elevada mediante negociação coletiva;
- afasta-se a figura da homologação da conciliação perante o Juiz do Trabalho, "... *tendo em vista que tal expediente não condiz com o objetivo maior do projeto, de desafogamento do Poder Judiciário...*", que "*... pode ser suprida pela atribuição de força liberatória e executiva ao título, mas com possibilidades de ressalvas específicas*.";
- o Relator ressalta em seu voto a inexistência de atrito "... *com o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que estabelece não poder a lei afastar da apreciação do Poder Judiciário qualquer ameaça de lesão a direito. A tentativa de conciliação prévia passa a ser pressuposto processual objetivo, passível de superação pela inexistência da comissão ou motivo relevante que justifique a impossibilidade de utilizá-la*";
- por fim, sugere a rejeição da Emenda apresentada pelo Deputado João Caldas (excluindo as Empresas Públicas vinculadas aos Ministérios Militares da instituição de Comissões de Conciliação Prévia).

Em seguida, ainda na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, são apresentadas dez emendas, nove delas (1-S/99 a 9-S/99) de autoria do Deputado Paulo Rocha (PT/PA) e a outra (10-S/99), de natureza substitutiva, do Deputado Roberto Argenta (PFL/RS), esta última regulando por inteiro (19 artigos) a matéria, sob a denominação de "*Comissões Paritárias de Conciliação*". Esse Substitutivo normatiza as Comissões nos seguintes termos:

- é facultativa a instituição das Comissões Paritárias de Conciliação, compostas por, no mínimo, 02 (dois) representantes do empregador e 02

(dois) dos empregados, com igual número de suplentes, podendo o instrumento de constituição delas prever mandato para os seus membros;
- o membro - titular ou o suplente - que, convocado, faltar a três reuniões consecutivas ou cinco alternadas, no período de três meses, será substituído;
- os membros da Comissão escolherão aquele que coordenará os trabalhos;
- há obrigação de divulgação das Comissões entre os empregados;
- as despesas com a manutenção e funcionamento das Comissões devem ser divididas em partes iguais entre o sindicato profissional e a empresa ou grupo de empresas, salvo disposição em contrário;
- os membros das Comissões não serão remunerados, se de outra forma não dispuser o instrumento de constituição;
- o acordo coletivo que instituir as Comissões Paritárias de Conciliação "... *poderá [...] prever como requisito prévio à propositura da reclamatória trabalhista, a tentativa conciliatória através da Comissão* ...";
- serão submetidos às Comissões os conflitos ocorridos durante a vigência do contrato de trabalho, até sessenta dias após dissolvido o vínculo empregatício e "... *com a finalidade de extinguir o contrato de trabalho através de transação.*";
- os pedidos serão apresentados à Comissão por empregador ou empregado, diretamente ou por intermédio de seus representantes, oralmente ou por escrito, e a tentativa de conciliação deve ser realizada nos dez dias subseqüentes;
- havendo acordo, lavrar-se-á o termo respectivo com a qualificação do empregado, o nome e o endereço do empregador e de seu representante, a discriminação do objeto da avença, os prazos e condições para cumprimento, que terá natureza de transação extrajudicial e, uma vez satisfeito, quitará todos os direitos dele constantes;
- a execução do acordo não cumprido far-se-á na Justiça do Trabalho;
- a partir da data do ingresso na Comissão, suspender-se-á o prazo de prescrição do direito de ação, que terá sua contagem reiniciada a partir da data em que a Comissão declarar frustrado o acordo ou em que houver o seu descumprimento;
- o empregado comparecerá pessoalmente à Comissão, podendo fazer-se acompanhar de advogado ou dirigente sindical; o empregador, pessoalmente ou por seu preposto, também poderá ser assistido por advogado;
- a Comissão Paritária de Conciliação "... *terá, ainda, a competência para homologar pedidos de demissão e validar recibos de quitação em relação aos trabalhadores que deixarem o emprego com mais de doze meses de serviço.*";
- a Comissão pode homologar "... *o pedido de demissão ou o recibo de quitação, ressalvando expressamente [...] possíveis diferenças.*";
- é facultada a criação de Comissão por categoria específica (sindicatos representativos de categoria profissional e econômica correspondente) ou de Comissão por categorias reunidas ("*As entidades sindicais de*

trabalhadores e de empregadores poderão instituir, através de Convênio Coletivo Intersindical, observadas as disposições desta lei, Comissão Paritária de Conciliação reunindo duas ou mais categorias profissionais ou econômicas diferentes.");

- as questões conciliadas perante as Comissões Paritárias não poderão ser discutidas em Ação Judicial, exceto nas hipóteses de nulidade ou anulabilidade do ato jurídico;
- "*As questões que forem objeto de exame pelas Comissões Paritárias de Conciliação, mesmo que ali resultem irresolvidas, jamais poderão ser examinadas através de qualquer rito sumário ou sumaríssimo pela Justiça do Trabalho, bem como não poderá o então reclamante valer-se de tais ritos abreviados, quando não houver comparecido a qualquer ato de tais Comissões onde seja parte.*";
- é vedada a cobrança de taxas ou contribuições "... *pela tentativa de conciliação prévia ou pela homologação de pedidos de demissão e/ou recibos de quitação*".

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público aprovou as seguintes Emendas:

- n. 1-S/99 - supressão do § 1º do art. 625-A: "*A Comissão de Conciliação Prévia funcionará na sede da empresa, podendo ter núcleos conciliatórios em suas filiais situadas em localidades distintas daquela em que a empresa tenha a sua sede.*";
- n. 3-S/99 - supressão do § 3º do art. 625-A: "*As empresas com menos de duzentos empregados poderão instituir Comissão de Conciliação Prévia nos moldes deste capítulo.";*
- n. 5-S/99 - supressão da expressão "*como condição para o ajuizamento da ação trabalhista*" do *caput* do art. 625-C ("*Os conflitos individuais do trabalho entre empregado e empregador serão submetidos, previamente, à Comissão de Conciliação Prévia, como condição para o ajuizamento da ação trabalhista.");*
- n. 7-S/99 - supressão do § 3º do art. 625-C ("*O descumprimento injustificado do procedimento disciplinado neste artigo importa a extinção do processo, sem apreciação do mérito, além de sanção por litigância de má-fé, se for o caso.*")*;* e, também,
- de parte do Substitutivo do Deputado Roberto Argenta (emenda 10-S/99), notadamente para "... *tornar clara a participação do empregador ou seu preposto na tentativa de conciliação, a formalidade de se apresentar a demanda por escrito ou tomada a termo na Comissão, e a garantia de possibilidade de execução na Justiça do Trabalho*", rejeitando as demais.

Em 01 set. 1999, sob a Presidência do Deputado José Múcio Monteiro, a "*Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público APROVOU, com Substitutivo, o Projeto de Lei n. 4.694/98 e o Projeto de Lei n. 822/99, apensado; as*

emendas de n. 1-S/99, 3-S/99, 5-S/99, 7-S/99 e 10-S/99, apresentadas ao Substitutivo; e REJEITOU a emenda apresentada ao Projeto de Lei n. 4.694/98 e as emendas de n. 2-S/99, 4-S/99, 6-S/99, 8-S/99, 9-S/99, apresentadas ao Substitutivo, contra os votos dos Deputados Avenzoar Arruda e Paulo Paim, nos termos do Relator Luciano Castro. O Deputado Paulo Paim apresentou declaração de voto."

O Substitutivo adotado pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público foi encaminhado à Comissão de Constituição e Justiça e de Redação. Nesta Comissão, atuou como Relator o Deputado Nelson Marchezan, que lavrou o seguinte voto:

"*VOTO DO RELATOR*

A crise do Judiciário motiva o surgimento de mecanismos alternativos, como o da presente proposição, objetivando diminuir a sobrecarga de litígios nas diversas instâncias da Justiça. Quando integradas por pessoas qualificadas, as Comissões de Conciliação Prévia serão instrumentos importantes no exame e solução de conflitos trabalhistas, de comprovada eficácia, segundo demonstra a experiência internacional no setor.

O projeto original atribui aos juízes-presidentes de Juntas a competência de homologar o acordo resultante da conciliação, para verificar aspectos formais do ajuste. Por outro lado, torna obrigatória a instalação das Comissões nas empresas públicas ou privadas com mais de 50 empregados.

A proposição foi aprimorada em Substitutivo aprovado na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, a qual introduziu duas relevantes alterações: a primeira eliminou a necessidade de homologação no Judiciário, mas, em compensação, atribuiu ao acordo firmado o caráter de título extrajudicial, este, sim, a ser executado perante a Justiça do Trabalho, providência que, por certo, agilizará bastante a solução da contenda; a segunda retira a compulsoriedade da instalação das Comissões, provavelmente para evitar atritos com o texto da Constituição, nos artigos 5º, XIII, no tocante à liberdade do exercício de trabalho, ofício e profissão, e no art. 170, vinculado à livre iniciativa.

Voto, em conclusão, pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do projeto, na forma do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público."

Por fim, contra os votos dos Deputados Fernando Coruja e Sérgio Miranda, além do voto em separado do Dr. Rosinha, a Comissão de Constituição e Justiça e de Redação declarou a constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do Projeto de Lei n. 4.694-A/98, do de n. 822/99, apensado, e do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Nelson Marchezan.

Enviado a Plenário (20 out. 1999), após a leitura e publicação dos Pareceres das Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e de Constituição e Justiça e de Redação, o Projeto estava pronto para a ordem do dia.

No Plenário, houve a apresentação de seis emendas, tendo sido aprovada apenas a de n. 03 (Dep. Inocêncio Oliveira).

Após os trâmites complementares, a lei foi sancionada em 12 de janeiro de 2000 e publicada no Diário Oficial de 13 jan. 2000, com a seguinte redação:

> "*LEI N. 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000*
> *Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.*

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte Título VI-A:

'*TÍTULO VI-A*
DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.
Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.
Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:
I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional;
II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;
III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.
§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.
§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para

atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.
Art. 625-C. A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.
Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.
§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.
§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.
§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.
§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.
Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.
Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.
Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.
Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D.
Art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.
Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.'
Art. 2º O art. 876 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:
'Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido

recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo.' (NR)
Art. 3º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo: 'Art. 877-A. É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.'
Art. 4º Esta Lei entra em vigor no prazo de noventa dias da data de sua publicação.

Brasília, 12 de janeiro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
José Carlos Dias
Francisco Dornelles."

III. HERMENÊUTICA

Sempre que se fala de hermenêutica não se pode perder de vista o seu verdadeiro sentido.

A hermenêutica nasceu na época da Reforma, quando "*... alguns leram a Bíblia como a Igreja a entende, ao passo que outros acreditavam ter descoberto como seria preciso lê-la à maneira de contemporâneos dos autores inspirados. Surgiu dessa divergência uma nova disciplina teológica: a ciência da interpretação, ou hermenêutica. Logo os princípios hermenêuticos também foram aplicados à leitura dos clássicos gregos e latinos e, sobretudo, à dos textos legais; pois da hermenêutica depende a maneira de que o juiz 'lê' a lei, isto é, dá à sentença. Em nosso tempo escreveu Joaquim Wach a história da hermenêutica como história de todas as ciências filosóficas, filológicas e históricas, nas quais a interpretação depende da nossa compreensão (no sentido de Dilthey) do passado*[15]".

A hermenêutica jurídica "*... tem por objeto o estudo e a sistematização dos processos aplicáveis para determinar o sentido e o alcance das expressões do Direito*[16]", ou, resumidamente, como expressa este mesmo autor, extrair "*... da norma tudo o que na mesma se contém: é o que se chama interpretar, isto é, - determinar o sentido e o alcance das expressões do Direito*[17]".

A Lei n. 9.958/00 é composta de quatro artigos (1º ao 4º) que introduzem o TÍTULO VI-A e os artigos 625-A a 625-H na Consolidação das Leis do Trabalho, além de alterar a redação do art. 876 e de inserir, ainda na CLT, o art. 877-A.

[15] CARPEAUX, Otto Maria. *Ensaios reunidos*. Org. Int. e Notas Olavo de Carvalho. Rio de Janeiro: Univer Cidade *Topbooks*, v. I, 1999, p. 775.
[16] MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1951, p. 13.
[17] MAXIMILIANO, 1951, p. 13.

O art. 625-A torna clara a faculdade ("*podem*") que as empresas e os sindicatos têm para instituir as Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com atribuição específica de tentar a conciliação dos dissídios individuais do trabalho, podendo ser criadas por grupos de empresas ou de forma intersindical.

A experiência de se tentar a prévia conciliação do dissídio não é novidade sequer no ordenamento jurídico nacional. No campo trabalhista, ela se encontra presente no § 2º do art. 114 da Constituição da República, e no § 4º do art. 616 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, uma no próprio seio constitucional e outra na legislação ordinária, ilesa, por anos e anos, à argüição de inconstitucionalidade.

Por isso, não vislumbro no sistema de submissão da demanda à prévia tentativa conciliatória ofensa ao texto constitucional. A Lei n. 9.958/00 não excluiu da apreciação do Poder Judiciário as lesões ou ameaças a direitos.

A lei, interpretada em seu conjunto, permite concluir que as Comissões - embora enquadradas na disciplina do Direito Coletivo - atuam apenas nos dissídios individuais do trabalho. Para a correta constituição, elas devem observar o princípio da negociação coletiva, ao passo que, quanto ao funcionamento, o princípio paritário (que tem o exato sentido de "... *organismo em que duas partes em presença são representadas em pé de igualdade*[18]") é imprescindível.

A natureza delas é parajudicial, de composição paritária e de instituição facultativa, tanto no âmbito das empresas como nos sindicatos, com atribuição específica de tentar a conciliação dos conflitos individuais do trabalho, sempre com a presença obrigatória da entidade sindical representativa da categoria profissional.

Não lhes cabe a instrução de processos. A atribuição que lhes é conferida pela lei é a de "... *tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho*" (art. 625-A).

Obtida a conciliação, seus efeitos extrapolam os sujeitos envolvidos (empregador e empregado), pois o termo lavrado tem natureza de título executivo extrajudicial (art. 585, II, do Código de Processo Civil), podendo ser executado na forma prevista no Título X do Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (art. 876).

As Comissões podem ser instituídas no âmbito das empresas ou no dos sindicatos.

No âmbito das empresas - ao contrário do que equivocadamente possa parecer - elas só podem ser instituídas com a negociação sindical, pois acima da Lei n. 9.958/00 há a norma constitucional que assegura ao Sindicato "... *a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*;", prevendo, ainda, a obrigatória "... *participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho*;" (art. 8º, III e VI). O binômio *defesa e negociação* - naquela compreendidos os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive na seara extrajudicial, para a prevenção de litígio mediante concessões mútuas e nesta, a negociação coletiva para a instituição das Comissões

[18] KOOGAN, Abrahão, HOUAISS, Antônio. *Enciclopédia e dicionário ilustrado*. Rio de Janeiro: Delta, p. 626.

de Conciliação Prévia - entrelaça todo o sistema jurídico vigente, no qual a autonomia coletiva (poder que os grupos organizados têm de representação e solução direta dos próprios conflitos) é outorgada somente aos sindicatos. A esses, pois, "... *é reconhecida a faculdade de unirem-se para prover a defesa dos próprios interesses, escolhendo, livremente, no exercício da própria autonomia, os meios mais convenientes para tal fim*[19]".

A favorecer a tese que impõe a presença do Sindicato profissional em qualquer Comissão, há a própria topologia dos dispositivos relativos às Comissões de Conciliação Prévia: "Título VI-A, arts. 625-A a 625-H", na ordem seqüencial às "Convenções Coletivas do Trabalho" ("TÍTULO VI"), o que revela a metodologia de agregação utilizada pelo legislador para enfocar assuntos que são conexos, isso sem falar que, por disposição legal, é dever dos Sindicatos "... *promover a conciliação dos dissídios de trabalho*"; (CLT, art. 514, "c").

Um outro dado relevante e que revela a necessidade da negociação coletiva mesmo para a instituição de Comissões de empresa diz respeito ao tratamento que a Lei n. 9.958/00 dispensa aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista. O art. 625-H impõe expressamente aos Núcleos a obediência aos princípios da paridade e da negociação coletiva, o que não há de ser diferente para as Comissões de âmbito empresarial.

Fique, portanto, sintetizado: a representação sindical não pode estar ausente da Comissão de empresa ou de Grupo de empresas.

A Professora Mônica Sette Lopes, da Universidade Federal de Minas Gerais, com precisão científica modelar, expõe:

> "*A retomada de um espontaneísmo ou de um informalismo na composição das partes legitimadas das relações coletivas é vista com reservas, na medida em que pode implicar uma quebra de parâmetros de proteção, tendo em vista a dispersão dos interesses. Este é o sentido da terceira fonte de deslegalização vista por Hespanha na revalorização do domínio da autonomia privada e 'corporativa', utilizada esta palavra para 'designar os grupos e redes sociais dotados de estruturas normativas e autônomas e auto-reguladoras.'*
>
> *[...]*
>
> *No caso brasileiro, o mesmo princípio que estende os efeitos da convenção a todos os trabalhadores, independentemente de sindicalização, os estende a todas as empresas integrantes de um determinado feixe produtivo e no âmbito territorial em que se projeta a legitimidade dos sindicatos. Parte-se do princípio de que a garantia dirige-se aos trabalhadores que não podem ficar à mercê da sindicalização dos empregadores para que em suas situações jurídicas incidam as regras coletivas próprias.*
>
> *A definição das partes e dos sujeitos das relações jurídicas decorrentes da convenção pode ser vista sob duplo ângulo: o da capacidade negocial e o da legitimação negocial.*

[19] GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. Trad. Eiko Lúcia Itioka, São Paulo: LTr, 1991, pp. 46-47.

A capacidade para negociar, no que concerne ao pólo em que se situa o empregado, é sempre do sindicato da categoria que o representa, cuja participação é imprescindível e que pode ser, por isto, especialmente denominado parte. Poder-se-ia, grosso modo, comparar esta situação ao elemento pessoalidade que é pressuposto da relação de emprego, qualificando o empregado.

A autonomia coletiva típica é esta outorgada ao sindicato.

[...]

A compreensão da convenção/acordo coletivo, como fonte autônoma de direito objetivo, toma por suporte a natureza estatal como base originária das fontes - da Constituição ao decreto regulamentar - e, sob outro prisma, a certeza de que o Estado, mesmo afastado da tarefa-competência de edição da norma coletiva negociada, é o parâmetro para a definição do nível de autonomia outorgada às partes e do modo de exercê-la até pelo controle que a ele incumbe no exame das controvérsias.

Assim, como ponderação prévia, poder-se-ia afirmar que haverá sempre um ponto-reserva em que o nascimento da norma coletiva encontra ressonância em força jurígena heterônoma. Situa-se ele na autorização que a ordem jurídica outorga, em sua estrutura escalonada, para que os agentes dos interesses coletivos construam uma estrutura normativa, coberta com sanção e, por isto, exigível compulsoriamente. Poder-se-ia dizer [...] que a autonomia é ainda autônoma quando se parte do princípio de que ela decorre de autorização do Estado enquanto ordem jurídica. Esta afirmativa tem por premissa a evidência de que não há direito, em sentido técnico, fora da estrutura escalonada de autorizações de que se compõe a ordem jurídica, o que, levado ao pé-da-letra, poderia induzir à conclusão de que, em verdade, não haveria autonomia.

[...]

Só se pode entender a autonomia coletiva, no atual contexto da positividade no Brasil, com a participação do sindicato: a ele a ordem jurídica atribui, preponderantemente no que tange ao pólo profissional, a legitimidade para negociar e para firmar a norma coletiva oriunda daquelas tratativas. Por isto, sua manifestação mais aguda dá-se na negociação coletiva, que é o seu precípuo objetivo[20]".

As Comissões de Conciliação Prévia, no âmbito sindical, são constituídas por sindicatos contrapostos da categoria profissional e de uma ou mais empresas, cujas normas de constituição e funcionamento devem ser definidas em negociação coletiva (acordo coletivo - § 1º do art. 611/CLT - ou convenção coletiva "*do trabalho*" - *caput* do art. 611 - embora o art. 625-C não traga este complemento).

[20] LOPES, Mônica Sette. *A convenção coletiva e sua força vinculante*. São Paulo: LTr, 1998, pp. 58-99.

A instituição de Comissões intersindicais (parágrafo único do art. 625-A) não significa a aglomeração de diversos sindicatos, sem observância dos princípios da representatividade, da contraposição e da homogeneidade de interesses (artigos 516; 611, §§ 1º e 2º e 613, I, III da CLT) das entidades que nelas têm assento. Não se admite, por exemplo, uma Comissão composta, do lado patronal, por duas empresas montadoras de automóveis e, do lado profissional, do Sindicato dos Alfaiates e Costureiras e dos Trabalhadores na Construção Civil. Observe-se que a lei, em diversas passagens, realça os princípios básicos adotados pela Organização Sindical (representatividade, negociação coletiva etc.), ao mencionar "*categoria profissional*", "*sindicato da categoria*", "*princípios da paridade e da negociação coletiva*", "mesma categoria" (respectivamente nos arts. 625-B, I; 625-D, 625-H e 625-D, § 4º).

Por isso, ao entendimento de inúmeros autores, de que a Comissão Intersindical é "*... a criada por mais de um sindicato, independentemente de categoria, podendo ser patronal ou de trabalhadores, com a participação de ambas as espécies para manter a paridade*[21]", acresço os princípios retromencionados, que não podem estar ausentes das Comissões.

A Comissão Intersindical só será admitida quando haja justificativa para a presença de mais de um Sindicato. Por exemplo: duas empresas do mesmo ramo (montadoras de automóveis) com trabalhadores integrantes de categorias diferenciadas; é possível, neste caso, a Comissão Intersindical, que será composta por sindicato patronal (que represente as montadoras) e sindicatos profissionais (abarcando as categorias principal e diferenciadas) ou a Comissão por Empresas, envolvendo os sindicatos profissionais da generalidade dos empregados (metalúrgicos) e os das categorias diferenciadas que naquelas trabalham em vínculo de emprego, tudo com observância das normas previstas nos incisos I, II e III do art. 625-B da Lei n. 9.958/00.

A compreensão de *intersindical* não pode se afastar do princípio correlativo da representação e nem do conceito de categoria, sociológico, mas que o Direito toma emprestado e dele se apropria[22]. *Intersindical* não significa irresponsável pluralidade de Entidades Sindicais que não tenham interligação entre si, não contrapostas.

---

[21] SOUSA FILHO, Georgenor de. *A lei das comissões de conciliação prévia*, *in* LTr, v. 64, 2000, pp. 174-177; VEIGA JÚNIOR, Celso Leal da. *A Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000. Alguns questionamentos práticos em decorrência da instituição e funcionamento das comissões de conciliação prévia, in* LTr, Sup. Trab. 029/00, pp. 141-146.

[22] "Art. 511/CLT. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional."

As Comissões instituídas em contrariedade à lei padecerão de vício intrínseco de constituição, que contamina os atos por elas praticados - especificamente a conciliação - tornando-os passíveis de discussão judicial (nulidade ou anulabilidade), conforme adiante se abordará. Ou seja, os atos praticados por tais Comissões não terão a eficácia prevista na Lei n. 9.958/00.

Doutrina abalizada adverte que:

> "*... a invalidade afeta, em geral, atos jurídicos que resultam: (a) de infração a norma jurídica cogente; ou (b) de defeitos na manifestação da vontade, que, em si mesmos, algumas vezes, já configuram a prática de atos essencialmente ilícitos, como o dolo e a coação, e que, em outros casos, têm por finalidade verdadeira causar, intencionalmente, prejuízo a terceiros (simulação nocente e fraude contra credores). Não somente na área do Direito Civil, ao qual, em geral, erroneamente, porém, se costuma ligar e limitar o trato das invalidades, mas em toda a Teoria Jurídica (sede própria para o seu estudo), a questão da invalidade dos atos jurídicos está diretamente relacionada com o problema de violação de normas jurídicas.*
>
> *No campo do direito público, por exemplo, as leis e os atos normativos em geral, que são atos jurídicos de natureza especial, são nulos (= inválidos) quando infringem normas jurídicas de hierarquia superior, seja de forma ou de fundo. É o que ocorre nos casos de inconstitucionalidade das leis e de inconstitucionalidade ou ilegalidade de atos normativos infralegais (decretos e regulamentos, p. ex.).*
>
> *[...]*
>
> *No campo do direito privado, a invalidade afeta os atos jurídicos lato sensu (= negócios jurídicos e atos jurídicos stricto sensu) que infrinjam normas cogentes proibitivas e impositivas, afora os casos específicos de invalidade relativos ao sujeito (incapacidade, má-fé, quebra de eqüidade), ao objeto (ilicitude, imoralidade e impossibilidade), à forma e à perfeição da manifestação da vontade (= defeitos dos atos jurídicos)*[23]".

Na interpretação e aplicação dos métodos alternativos de solução judicial, muita cautela se faz necessária para que não sejam subvertidos princípios e garantias fundamentais de institutos altamente técnicos, testados na prática e forjados com lastro em doutrina consagrada.

As categorias inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações, poderão, através das Federações ou das Confederações que as representem - econômicas e profissionais -, celebrar Convenções Coletivas de Trabalho com o fim de instituir as Comissões de Conciliação Prévia, conforme franqueado pelo § 2º do art. 611 da CLT.

Quando instituídas no âmbito empresarial, a composição das Comissões está prevista legalmente: no mínimo, 02 (dois) e, no máximo, 10 (dez) membros, com

[23] MELLO, Marcos Bernardes de. *Teoria do fato jurídico: plano de validade*. 4ª ed., rev. São Paulo: Saraiva, 2000, pp. 44-5.

respectivos suplentes, todos com mandato de um ano, permitida uma recondução, metade indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, "*fiscalizado*" pelo sindicato da categoria profissional. É evidente que esse *quorum* representa um *plus*, porque a integração e participação da entidade sindical, segundo nosso ponto de vista, é obrigatória.

"*Fiscalizado*", termo utilizado pela norma (inc. I do art. 625-B da Lei 9.958/00), tem sentido mais amplo do que assistir ou exercer vigilância. Reflete, na verdade, a participação integrativa do sindicato em todo o processo eletivo, desde o seu início (arts. 513 e 514 da Consolidação das Leis do Trabalho e inc. III do art. 8º da Constituição da República).

Os representantes dos empregadores são indicados (e não eleitos), não se exigindo que sejam necessariamente empregados (inc. I do art. 625-B).

Os representantes dos empregados integrantes das Comissões, titulares e suplentes, necessariamente empregados (embora dispensada a filiação sindical), têm garantia do emprego até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei (art. 625-B, § 1º). Os dirigentes sindicais que as integram têm as suas próprias estabilidades.

As faltas que autorizam a dispensa do empregado integrante das Comissões são aquelas previstas na legislação como justas para a dissolução do contrato (parágrafo único do art. 240; alíneas "a" a "l" do art. 482 e art. 508, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre outros).

Não há, contudo, confundir a vedação à dispensa (§ 1º do art. 625-B) com a "*estabilidade*" (artigos 492 e 543 da CLT), de forma que o rompimento do vínculo do membro integrante das Comissões (eleito pelos empregados) prescinde de declaração judicial da falta grave (*resolução* contratual, em que o pronunciamento judicial é indispensável). A dispensa é imediata, sem necessidade de inquérito, dada a semelhança com a figura do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA).

A estabilidade haverá para o trabalhador exercente de cargo de direção ou representação sindical. Já a garantia no emprego, pelo tempo do mandato, acrescido da projeção legal, é própria do empregado que disputar, em escrutínio secreto, uma vaga na Comissão. O inquérito é imprescindível para aquela situação, não para esta, pois a filiação sindical não é pressuposto para a qualidade de membro da Comissão, como representante dos empregados.

A lei é expressa quanto ao termo final da vedação à dispensa (um ano após o final do mandato), mas é omissa quanto ao termo inicial. Ela inicia-se a partir da candidatura do empregado, da sua eleição ou após a posse na Comissão?

A garantia não produzirá os seus efeitos se apenas coincidir com a posse e o exercício na Comissão. O intérprete, valendo-se do método extensivo de interpretação, completará a norma existente com "... *espécie* ***já regulada pelo código****, enquadrada no* ***sentido*** *de um preceito explícito, embora não se compreenda na letra deste*[24]". A solução é a incidência, por extensão, do previsto na letra "a" do inc.

[24] MAXIMILIANO, 1951, p. 263.

II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e no art. 165/CLT[25] para fixação do marco inicial de vedação à dispensa.

O empregado integrante da Comissão despedido sem motivo justo, no prazo em que a lei limita o poder potestativo do empregador, poderá pleitear em Juízo a sua reintegração.

Para o representante do empregador, mesmo quando vinculado por contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, não há vedação à dispensa.

As funções do representante dos empregados na empresa não se alteram (art. 625-B, § 2º). Delas ele apenas se afasta no momento em que tem assento na Comissão, na qual exercerá a função de "*conciliador*", "*... sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade*" (art. 4º da CLT). Trata-se, portanto, de interrupção (empregado não se encontra no exercício de suas funções laborais, mas tem direito ao salário), configurando labor extraordinário se as horas de atividade na Comissão, juntamente com as despendidas no trabalho na empresa, ultrapassarem o limite contratual da jornada.

Aplicam-se aos membros da Comissão as regras de impedimento e suspeição previstas nos artigos 134 e 135 do Código de Processo Civil?

Nas Comissões, é relevante notar, não há votação. Os seus integrantes atuam apenas aproximando as partes em conflito. Por outro prisma, partindo do princípio de que as Comissões têm a natureza de órgãos parajudiciais - portanto não integrantes do Poder Judiciário (e sequer de outros Poderes, pois elas igualmente não se vinculam ao Ministério do Trabalho) -, a rigor não há aplicabilidade das normas próprias do Processo no seu âmbito. Entretanto, muitas dessas normas têm natureza transcendental, alcançando outras esferas da atividade humana. Supondo, por exemplo, que o Conciliador seja dispensado da empresa (no período de vedação ou após o seu término), caso ele recorra à Comissão para a tentativa conciliatória, podem alguns de seus integrantes se sentirem constrangidos. O caminho será o afastamento da Comissão de todo aquele que assim se sentir, para que vínculos estranhos ao objeto do conflito não influenciem quem tem por função a busca da conciliação.

Diz a lei: "*Qualquer demanda de natureza trabalhista*" (art. 625-D) será submetida à Comissão Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria. Será mesmo "*Qualquer*"? Mandado de Segurança pode ser interposto perante as Comissões de Conciliação Prévia? E Inquérito para Apuração de Falta Grave, Ações Rescisória, Anulatória, Declaratória, Consignatória, Cautelar e Pública?

[25] "Art. 10, II, "a", do ADCT: Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - [...] II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato"; "Art. 165. Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro."

A resposta é óbvia: "*Qualquer*", desde que não sejam nenhumas dessas. Nunca é demais frisar que as Comissões são órgãos parajudiciais, com atribuição estrita: "*...conciliar os conflitos individuais do trabalho*." (art. 625-A, parágrafo único).

As demandas decorrentes do vínculo de emprego regido pela Consolidação das Leis do Trabalho dificilmente enquadrar-se-iam em hipótese permissível do Mandado de Segurança, exceto em situações especiais (por exemplo, envolvendo a Lei n. 9.962, de 22 fev. 2000). Entretanto, não se pode perder de vista que a lei faculta a instituição de Comissões em empresas - *rectius*: empregadores - e sindicatos, e que a Administração federal direta, autárquica e fundacional só pode transacionar questões relativas ao emprego público quando houver autorização legislativa.

Mandado de Segurança é ação que visa a resguardar direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus*, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, alguém sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte da autoridade (art. 1º da Lei n. 1.533/51). Só outra autoridade judicial superior pode avaliar a legalidade do ato praticado pelo coator e declarar o direito líquido e certo.

Ação rescisória tem, igualmente, objetivo preciso: rescindir a sentença de mérito transitada em julgado, o que refoge à competência das Comissões.

Por sua vez, a ação anulatória - destinada a rescindir atos judiciais que não dependem de sentença, ou em que esta tenha natureza meramente homologatória - também não se submete às Comissões.

A ação declaratória, envolvendo relações de direito privado e de direito público, ou que tenha por objeto a declaração da existência ou da inexistência de relação jurídica, ou, ainda, da autenticidade ou falsidade de documento, não se coaduna com as Comissões.

Pode, no entanto, ocorrer a hipótese de o trabalhador comparecer à Comissão para reclamar o vínculo empregatício. A ausência de conciliação não terá o efeito de afastar o vínculo. Mas poderá haver por parte do tomador de serviços o reconhecimento da relação empregatícia, com todas as suas conseqüências legais, tanto trabalhistas como previdenciárias.

Contudo, esse trabalhador não está obrigado a deduzir sua demanda perante a Comissão. Por duas razões: ele não tem o *status* de empregado (leia-se o art. 625-D, § 2º) e a sua demanda tem natureza *declaratória.*

A ação de consignação em pagamento no Direito do Trabalho tem por objetivo evitar a mora. Normalmente, ela é manejada para que não se ultrapasse o prazo previsto para pagamento das verbas rescisórias. Seu procedimento, simplificado pela Lei n. 8.951, de 13 dez. 1994, é de todo incompatível com a atuação das Comissões.

As medidas cautelares gerais ou específicas (antes ou no curso do processo principal) não são compatíveis com a natureza e o objetivo das Comissões de Conciliação Prévia (lembre-se a natureza parajudicial do instrumento criado pela Lei 9.958/00).

A ação civil pública (Lei n. 7.347/85) não se compatibiliza com o direito individual. Num rasgo de liberalidade, ela se potencializaria para a tutela de interesses coletivos indisponíveis dos trabalhadores (o que não se confunde com a busca de reparação e/ou sanção de empregadores inadimplentes). Sua utilização é para

situações de extrema conflituosidade na tutela dos direitos transindividuais, com efeitos *erga omnes*. No Direito do Trabalho ela se destina à defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (Lei Complementar n. 75/93, art. 83, inc. III).

Aliás, em razão de seu escopo estrito, não cabe à Comissão prestar a assistência à demissão ou ao recibo de quitação da rescisão contratual do empregado com mais de um ano de serviço, pois legitimados para tanto são somente o "... *respectivo Sindicato ou [...] a autoridade do Ministério do Trabalho*" (§ 1º do art. 477/CLT).

Outra prudência que se há de ter é quanto aos casos, que certamente surgirão, de dissolução contratual por "transação". Embora admissível no contrato de trabalho essa modalidade de dissolução, a experiência demonstrou que, em regra, o distrato sempre envolve lesão aos direitos do empregado.

Por isso, nunca é demais acentuar que as Comissões atuam na prevenção de conflitos judiciais, jamais para homologar rescisão contratual desfalcada de litigiosidade. Dessa forma, nem através de cláusula convencional podem ser atribuídas às Comissões poderes para "... *extinguir o contrato de trabalho por meio de transação*", até porque elas não têm competência para autorizar a movimentação da conta vinculada do FGTS (exemplo de procedimento estranho às Comissões: o empregado quer levantar o FGTS; aciona a Comissão para fazer um "acordo" com o patrão e movimentar a conta vinculada, retornando ao emprego no dia seguinte).

As "demandas" serão formuladas por escrito, podendo ser reduzidas a termo por qualquer dos integrantes da Comissão, que o assinará e entregará (cópia datada e assinada) aos interessados (art. 625-D). Os "*interessados*" são o empregador e o empregado demandante. Os demais membros da Comissão também deverão ter acesso ao pleito, embora não na condição de "*interessados*".

Não sendo celebrada a conciliação, os membros da Comissão firmarão declaração de "*tentativa conciliatória frustrada*", com descrição de seu objeto, que será entregue ao empregador e ao empregado, a ser juntada à eventual reclamação trabalhista (art. 625-D, § 2º).

Se houver Comissão no local da prestação de serviços, no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, o empregado deve submeter a sua demanda ao procedimento conciliatório. Contudo, o § 3º do art. 625-D excepciona a regra e permite o ajuizamento de ação trabalhista com desprezo ao sistema prévio conciliatório, quando houver *motivo relevante* para tanto.

Constatado o motivo relevante que impossibilite a submissão da lide à Comissão de Conciliação Prévia, "... *será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho*" (art. 625-D, § 3º).

Um exemplo de motivo relevante é a Comissão não funcionar em decorrência de caso fortuito (acontecimento derivado da força da natureza) ou força maior (dano originário em fato de outrem).

A apreciação do motivo ficará na esfera do livre convencimento do Juiz, que poderá acatá-lo ou não, sempre de forma fundamentada.

Questão polêmica é a da natureza jurídica da submissão da demanda ao sistema prévio conciliatório. Seria condição da ação (como originalmente previsto no art. 836-C do Projeto de Lei n. 4.694/98) ou pressuposto processual?

As condições da ação, tradicionalmente aceitas pela doutrina, são três: possibilidade jurídica do pedido, interesse de agir e legitimação *ad causam*. Caracterizam-se como "... *condições para que legitimamente se possa exigir, na espécie, o provimento jurisdicional*[26]".

Possibilidade jurídica do pedido é a sua acomodação ao ordenamento jurídico, pois, muitas vezes, esse, *a priori,* afasta ou veda a apreciação do pleito pelo Poder Judiciário, como no caso clássico das dívidas oriundas de jogo (art. 1477 do Código Civil).

O interesse de agir revela-se quando a prestação jurisdicional resulte útil para quem a solicite, além de necessária (só se obtém o bem almejado com a interferência do Estado) e adequada (a lesão ou ameaça a direito deve corresponder ao provimento judicial reclamado).

A legitimidade *ad causam* diz respeito às titularidades, tanto de quem se diz lesado ou ameaçado em seu direito (titular da ação, art. 6º do Código de Processo Civil) como daquele que é responsável pela obrigação correlata.

Na ausência de qualquer das condições, o autor é carecedor de ação, que se extingue sem apreciação do mérito.

A submissão da demanda ao procedimento conciliatório prévio não se aproxima de nenhuma das condições da ação, não tendo, pois, essa natureza.

Já os pressupostos processuais "... *são requisitos para a constituição de uma relação processual válida* (ou seja, com viabilidade para se desenvolver regularmente - CPC, art. 267, IV) [27]".

O art. 82 do Código Civil exige para a validade do ato jurídico, a presença de "... *agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei*". No âmbito da relação processual, que é relação jurídica distinta da encontrada no direito material, certos requisitos são necessários para que ela seja válida, embora com contornos próprios, distintos dos daqueles previstos no art. 82 do Código Civil.

Os pressupostos processuais são: "a) uma *demanda regularmente formulada* (CPC, art. 2º; CPP, art. 24); b) a *capacidade de quem a formula*; c) a *investidura do destinatário da demanda, ou seja, a qualidade de juiz. A doutrina mais autorizada sintetiza esses requisitos nesta fórmula: uma correta propositura da ação, feita perante uma autoridade jurisdicional, por uma entidade capaz de ser parte em juízo*[28]."

Advertem os processualistas que os pressupostos "... *inserem-se entre os requisitos de admissibilidade do provimento jurisdicional*[29]". Há, entretanto, na doutrina brasileira, uma tendência não tão restrita quanto aos pressupostos processuais "... *no sentido de ampliar demasiadamente o elenco dos pressupostos. Segundo essa tendência, eles se classificariam em: I- objetivos; II- subjetivos. Os objetivos seriam: a) intrínsecos (regularidade procedimental, existência de citação); b) extrínsecos*

[26] CINTRA, Antônio Carlos de Araújo, GRINOVER, Ada Pellegrini, DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria geral do processo*, 7ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990, p. 229.
[27] CINTRA, GRINOVER e DINAMARCO, 1990, p. 257.
[28] CINTRA, GRINOVER e DINAMARCO, 1990, p. 258.
[29] CINTRA, GRINOVER e DINAMARCO, 1990, p. 258.

(ausência de impedimentos, como coisa julgada, litispendência, compromisso). Os subjetivos seriam: a) referentes ao juiz (investidura, competência, imparcialidade); b) referentes às partes (capacidade de ser parte, capacidade de estar em juízo, capacidade postulatória) [30]".

Retornando à gênese da Lei n. 9.958/00, observa-se que a Mensagem do Executivo (n. 952/98) continha expressa disposição estabelecendo que "*O descumprimento injustificado do procedimento disciplinado neste artigo importa a extinção do processo, sem apreciação do mérito, além de sanção por litigância de má-fé*." (§ 3º do art. 836-C) Da mesma forma, o Projeto de Lei n. 822/99, do Deputado Ricardo Barros, previa que "*O descumprimento injustificado do procedimento disciplinado neste artigo importa a extinção do processo sem apreciação do mérito, além de sanção por litigância de má-fé, se for o caso*." (§ 1º do art. 764-D), redação que foi encampada pelo voto do Relator da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, Deputado Luciano Castro (§ 2º do art. 625-C).

Já no Substitutivo do Deputado Roberto Argenta (Emenda 10-S/99), a matéria foi deduzida com outros contornos, cabendo ao "... *acordo coletivo que instituir a Comissão Paritária de Conciliação [...] prever como requisito prévio à propositura da reclamatória trabalhista, a tentativa conciliatória através da Comissão ora instituída*" (§ 8º do art. 2º).

O voto do Relator Luciano Castro foi, todavia, modificado no Parecer final da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, retirando-se do texto o § 2º do art. 625-C. Na Comissão de Constituição e Justiça e de Redação, o texto permaneceu inalterado.

Transita-se, pois, a despeito de o texto legal não se mostrar incisivo, para a conclusão de que a observância "... *do procedimento previsto no caput...*" do art. 625-D, tem a natureza de pressuposto processual objetivo extrínseco, o que significa dizer que, estando instalada a Comissão, não submeter a demanda ao procedimento prévio conciliatório implica na extinção da reclamação ou do pedido, sem julgamento do mérito (inc. IV do art. 267 do Código de Processo Civil, subsidiariamente aplicado ao Processo do Trabalho).

Quando houver Comissão de empresa e Comissão sindical na mesma localidade e para a mesma categoria, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda. Competente será a Comissão que primeiro conhecer da demanda (art. 625-D, § 4º).

Não raro, haverá concomitantemente duas Comissões, uma instalada na empresa, por Acordo Coletivo e, outra, intersindical. Quando tal ocorrer, a regra contida no § 4º do art. 625-D da Lei n. 9.958/00 dará lugar ao princípio que impõe o afastamento do geral em prol do específico ou particular. Ou seja, o mais próximo sobrepõe-se ao afastado ou longínquo. A Comissão no âmbito da empresa (especial) afasta a possibilidade de opção pela Comissão intersindical (geral), exceto se de forma diversa prever a negociação coletiva.

[30] CINTRA, GRINOVER e DINAMARCO, 1990, pp. 257-258.

Celebrada a conciliação, lavrar-se-á termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópias às partes (art. 625-E).

Diz a lei que o termo de conciliação tem a natureza de título executivo extrajudicial, com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas (parágrafo único do art. 625-E).

A eficácia liberatória passada perante as Comissões é ato de responsabilidade do reclamante, alcançando os direitos transacionados - valores e parcelas - e é impeditiva à renovação de qualquer demanda que os envolva em juízo.

Fora dessa hipótese, mesmo sem ressalva (que é desnecessária, em face da interpretação restrita que se dá ao objeto transacionado), a quitação só alcança especificamente o que foi negociado (ex.: conciliação sobre aviso prévio e férias não alcança 13º salário). Ela é "geral" (impede a renovação dos pedidos em juízo) mas apenas no "particular" ou específico (no que foi transacionado). Quando o "particular" ou específico alcança todos os direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho, sua natureza é ampla e geral.

Para compreensão do efeito liberatório *geral* não se deve atrelá-lo unicamente à parte final do § 2º do art. 477 da CLT[31], ao Enunciado 330 do Col. Tribunal Superior do Trabalho[32], ou ao art. 940 do Código Civil[33]. A vinculação se faz, principalmente, ao art. 1030 do Código Civil Brasileiro:

> "*A transação produz entre as partes o efeito de coisa julgada, e só se rescinde por dolo, violência, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa*."

A transação aproxima-se

> "*... do contrato na sua constituição, e do pagamento nos seus efeitos. [...] No vocabulário técnico, entretanto, tem sentido específico, e deve significar um*

[31] "Art. 477, § 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas."

[32] "Quitação. Validade - Revisão do Enunciado n. 41 - A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. (Res. 22/1993, DJ 21-12-1993, com a explicitação oferecida pela Comissão de Jurisprudência e aprovada pelo Órgão Especial do TST, em sessão extraordinária realizada no dia 09.02.94. Rad. 4/1994, publicada no DJ-18.02.94."

[33] "Art. 940 - A quitação designará o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com assinatura do credor, ou do seu representante."

determinado negócio jurídico, que se realiza por via de um acôrdo de vontades, e tem por objeto extinguir a obrigação. Podemos defini-la como um acôrdo liberatório, com a finalidade de extinguir ou prevenir litígios, por via de concessões recíprocas das partes. Neste conceito estão os seus requisitos:

A) Um acôrdo, pois que não opera senão por êste meio. Um negócio jurídico bilateral. Não há transação por fôrça de lei, nem é possível atuação judicial espontânea. Mesmo na Justiça do Trabalho, em que o julgador atua francamente no sentido de obter conciliação; [...]

B) A extinção ou prevenção do litígio, sem o que o negócio não constitui transação, mas um ato constitutivo de direitos, ou um pagamento. [...]

C) A reciprocidade das concessões, cuja falta importa em configurar-se uma doação, ou uma dação em pagamento, ou uma remissão da dívida, conforme o caso. Alguns autores salientam que é êste o seu ponto essencial, argumentando que o resultado dela pode ser obtido por via de outros negócios jurídicos, ao passo que é a reciprocidade das concessões que caracteriza e tipifica esta modalidade extintiva de obrigações, e distingue-a das outras. (Planiol, Ripert et Boulanger, Traité, II, n. 3.220; De Page, V, n. 483).

D) A incerteza, que encontra caracterização na existência das pretensões das partes, qualquer que seja o conhecimento da situação real pelos interessados - res dubia. O conceito desta tem sofrido variações. Para os romanos, seguidos dos germânicos, e por nosso direito adotado, a res dubia pressupõe simplesmente a incerteza, tanto objetiva (da relação jurídica em si) como a meramente subjetiva. [...] Para justificar a transação, deve-se considerar [...] que é suficiente a incerteza subjetiva, isto é, a dúvida imperante no espírito dos interessados.

Se por qualquer motivo fôr inválida, ainda que a nulidade atinja apenas algumas das suas cláusulas, não opera com fôrça liberatória, restaurando-se as obrigações, e restituindo-se às partes o direito de perseguir em juízo tudo que o título assegurava. Mas a transação complexa, versando sôbre diversos direitos contestados, subsiste quanto aos demais, se não prevalecer quanto a um dêles (Código Civil, art. 1026). [...]

Na sua interpretação, vigora o princípio de que se deve entender restritivamente, não só porque envolve uma renúncia de direitos, como também em razão da finalidade extintiva da obrigação, não sendo jurídico que alguém, na hermenêutica do negócio, estenda a vontade liberatória para além dos têrmos estritos em que se manifestou. [...]

Em razão de sua dupla natureza de negócio jurídico e de ato extintivo da obrigação, a transação deve ser encarada quanto à capacidade das partes, forma, objeto e efeitos.

Negócio jurídico, acôrdo liberatório, terá de emanar de agente capaz [...] para o ato em foco [...] por escrito [...], restrito aos direitos patrimoniais.

> *Desde que preenchidos sejam todos os seus requisitos, é válida. Ao revés, é atacável se inquinada dos defeitos que autorizam a anulação ou rescisão dos negócios jurídicos em geral. É ineficaz por falta de capacidade, por dolo, violência ou êrro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa (Código Civil, art. 1030; Anteprojeto de Código de Obrigações, art. 808), mas não se invalida por êrro de direito a respeito das questões que forem objeto da controvérsia. [...]*
>
> *Produz a transação entre as partes o efeito da coisa julgada...*[34]".

O escopo da conciliação na Comissão é o previsto no art. 1025 do Código Civil: prevenção de litígios, mediante concessões mútuas sobre direitos incertos.

A conciliação celebrada na Comissão será passível de anulação judicial, como os demais atos jurídicos.

Conceituado autor relembra antigas lições, acentuando que

> "*... Pontes de Miranda (Tratado de direito privado, t. I, Prefácio) propôs a divisão do mundo jurídico (= mundo integrado pelos fatos jurídicos) em três planos diferentes, através dos quais se desenvolve, em toda sua integralidade, no campo dogmático, o fenômeno jurídico: plano da existência, plano da validade e plano da eficácia*[35]".

Ou seja, para que o ato da Comissão gere os efeitos esperados, é necessário que:

- a) a Comissão atenda aos pressupostos legais de sua existência (constituição conforme a lei);
- b) a transação seja válida, isto é, perfeita, sem que seus elementos essenciais padeçam de qualquer deficiência que a invalide (p. ex. erro, art. 86/CCB; dolo, art. 92/CCB; coação, art. 98/CCB, ou simulação, art. 102/CCB).

Só assim - estando a Comissão devidamente constituída e celebrada a conciliação (válida) - haverá eficácia jurídica, fonte de direitos e deveres.

Portanto e, em conclusão, a Comissão no âmbito da empresa que não for constituída através da negociação coletiva e que deixar de observar o princípio da paridade padecerá de imperfeição invalidante, por ausência de elemento essencial - o Sindicato - e, os seus atos (conciliação) não terão, no plano jurídico, eficácia liberatória.

A Comissão imperfeita não detém o *status* de agente capaz (art. 82 do CCB). Afinal, não é preciso muito esforço para demonstrar que é absurdo admitir possa a empresa criar organismo seu para dar a si própria quitação, ainda mais com eficácia

---

[34] PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*, Rev. e Atual., Rio de Janeiro: Forense, v. II, 1966, pp. 213-223.

[35] MELLO, 2000, p. XVII.

liberatória geral. A quitação, em tais circunstâncias, apesar de sua aparente eficácia, não proporcionará segurança jurídica, esvaindo-se quando contestada. Para usar a força expressiva da poesia, ela será semelhante a "... *uma aquarela que um dia enfim descolorirá*[36]".

A lei atribui força executiva ao termo ajustado perante a Comissão. Não satisfeita a obrigação, a executoriedade ínsita ao título proporcionará a sua imediata execução.

É de bom alvitre que as Comissões tomem algumas precauções na elaboração do Termo de Conciliação, inserindo nele, além do que se encontra previsto em lei (art. 625-E), a qualificação completa da empresa (razão social, CGC, endereço), do empregado (nome, datas de admissão e dispensa, CPF, CTPS e função), o objeto demandado (por exemplo, horas extras trabalhadas no período de tanto a tanto, e respectivos reflexos) e as condições de pagamento (valor, prazo para pagamento e multa em caso de descumprimento).

Para que sejam evitadas situações altamente lesivas aos interesses dos empregados - pelas conseqüências decorrentes do inadimplemento do acordo - é oportuno, nas Comissões, o aproveitamento do texto contido no § 2º do art. 846/CLT[37].

O art. 625-F concede às Comissões o prazo de dez dias para a realização da sessão conciliatória, contados a partir da provocação do interessado.

Como a Comissão fornece "... *cópia datada e assinada pelo membro*..." (art. 625-D, § 1º) aos interessados, é desta data que se tem a comprovação da provocação e da qual se conta o prazo de dez dias.

Esgotado o prazo sem que a sessão tenha sido realizada, será fornecida, "... *no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º, do art. 625-D*" (parágrafo único do art. 625-F).

O parágrafo único do art. 625-F não passa pela prova da boa técnica legislativa, pois, se a declaração deve ser fornecida "... *no último dia do prazo*, ...", este jamais teria se esgotado.

Infelizmente, o sistema não permite a interposição de Embargos de Declaração perante o legislador para que ele esclareça as contradições do texto legal, cabendo ao intérprete extrair da lei a interpretação que lhe dê utilidade e não ofenda ao senso comum.

Entenda-se a confusa redação da forma mais razoável: a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D deve ser fornecida após o transcurso do prazo de dez dias, pena de o prazo ficar reduzido a nove dias (exceto quando o empregado deixe para tentar a conciliação no último dia do prazo de prescrição da ação judicial, pois transcorridos os dez dias, não haverá contagem a ser recomeçada).

---

[36] *Aquarela*. Letra original de Toquinho-Vinícius, Guido Morra-Maurizio Fabrizio.

[37] "Art. 846, § 2º Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo."

O art. 625-G prevê que o "... *prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F*".

Trata-se de suspensão da prescrição, que recomeça a fluir, pelo que lhe resta, após o afastamento da causa suspensiva. Como o prazo para a Comissão realizar a tentativa de conciliação é de dez dias, a suspensão jamais o ultrapassará.

Aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, em funcionamento ou que vierem a ser criados, são aplicáveis as disposições previstas nesse Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição (art. 625-H).

Tal disposição foi inserida na Lei n. 9.958/00 através de Emenda de Plenário (n. 3), de iniciativa do Deputado Inocêncio de Oliveira, Líder do PFL.

É de particular precisão a crítica de José Alberto Couto Maciel[38]:

> "*É difícil entender que se estabeleçam as referidas Comissões em órgãos que não existem legalmente. É como se admitir sua criação em centrais sindicais. Não existe previsão legal na criação de Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista. E, ainda que existam, mediante convenção coletiva, quem representa o empregador e o empregado e qual a competência desses núcleos criando-se as Comissões?*"

Antes da Lei n. 9.958/00, os Núcleos Intersindicais tinham existência fática, mas não se inseriam no ordenamento legal, a despeito das boas intenções daqueles que os idealizaram. A Lei n. 9.958/00 os integrou ao ordenamento jurídico, desde que constituídos em consonância com os "*princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição*".

A convalidação prevista na Lei n. 9.958/00 não atinge todos os Núcleos: somente os que tenham observado os "... *princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição*" (art. 625-H) é que estão salvos. Outros - criados, por exemplo, com base estatutária, sem observância nos seus atos constitutivos dos princípios mencionados - continuam à margem da lei, por ausência de pressupostos existenciais (constituição através de negociação coletiva e paridade representativa). Ou seja: os Núcleos atuais, desde que constituídos de forma paritária e através da negociação coletiva, conformam-se à lei. Os demais padecerão de vícios insanáveis de constituição e seus atos (conciliação, p. ex.) serão destituídos de segurança jurídica (ou seja, os Núcleos irregulares não têm a atribuição prevista na Lei 9.958/00).

O art. 2º da Lei n. 9.958/00 altera o art. 876 da Consolidação das Leis do Trabalho[39], que passa a ter a seguinte redação:

---

[38] COUTO MACIEL, José Alberto. *Comentários à Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000*, *in* Rev. LTr 64, 2000, pp. 178-183.

[39] Redação anterior: "Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo, e os acordos, quando não cumpridos, serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo."

"*Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo.*" (NR)

O art. 876 com a nova redação (NR) estende a competência da Justiça do Trabalho, na forma do que prevê a Constituição Federal (art. 114), alcançando, mediante lei, outras controvérsias oriundas da relação de trabalho.

Sabe-se que na Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85) é possível a composição voluntária do dissídio que originou a atuação do Ministério Público (§ 6º do art. 5º), mediante termo de ajuste subscrito pelo acionado, que se compromete ao cumprimento, daí por diante, das normas legais inobservadas. O problema surge na execução desse termo, que normalmente envolve obrigações de fazer e multa, pois não havia lei que a autorizasse perante a Justiça do Trabalho. A lei supriu essa lacuna. Porém, o exame do caso concreto será imprescindível para a definição da competência, pois a Justiça do Trabalho somente poderá atuar nas hipóteses de "...*controvérsias decorrentes da relação de trabalho*, ..." (art. 114 da Constituição da República).

A partir da Lei n. 9.958/00, fica elastecida a competência da Justiça do Trabalho, para fins de promoção da execução dos termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho.

Já o art. 3º da Lei n. 9.958/00, acrescenta à Consolidação das Leis do Trabalho o art. 877-A, para fixar a competência do título executivo extrajudicial como sendo a do juiz que a teria para o processo de conhecimento relativo à matéria.

A norma inter-relaciona-se com os artigos 625-D e 651 (e §§), ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, que fixam como regra geral de competência a localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

Da mesma forma que a Lei n. 9.957/00, a 9.958/00 é auto-aplicável e não depende de qualquer regulamentação.

A vigência da lei, o momento de sua eficácia (obrigatoriedade geral) está previsto para noventa dias da sua publicação (art. 4º).

O termo intermédio compreendido entre a data que a lei foi estampada no Diário Oficial e a data em que ela entrará em vigor é conhecido como *vacatio legis*.

Tal prazo deve ser contado em dias corridos, com observância do disposto no parágrafo único do art. 13 do Decreto n. 2.954, de 29 jan. 1999[40]; conseqüentemente, sua vigência recaiu no dia 12 abr. 2000.

[40] "Vigência e Contagem de Prazo.

Art. 13. A vigência do ato deverá ser indicada de forma expressa, sendo regra geral a entrada em vigor na data da publicação, reservando-se para os atos de maior repercussão a fixação de período de vacância, de modo a contemplar prazo razoável para que dela se tenha amplo conhecimento.

Parágrafo único. A contagem do prazo para entrada em vigor das leis que estabelecerem período de vacância far-se-á incluindo a data da publicação e o último dia do prazo, entrando em vigor no dia subseqüente à consumação integral do período de vacância."

IV. CONCLUSÃO

Para finalizar, em quadro sinóptico são inseridas as principais características das Comissões de Conciliação Prévia:

	CCP NO ÂMBITO DA EMPRESA	CCP NO ÂMBITO DO SINDICATO
CONSTITUIÇÃO (Art. 8º, III, CR) SEMPRE ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	NEGOCIAÇÃO COLETIVA: CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DO TRABALHO A negociação pode abranger outros temas ou ser específica, podendo ser formalizada também através de termos aditivos.	NEGOCIAÇÃO COLETIVA: CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DO TRABALHO A negociação pode abranger outros temas ou ser específica, podendo ser formalizada também através de termos aditivos.
ESPÉCIES	EMPRESA E SINDICATO DOS TRABALHADORES (inclusive de categorias diferenciadas) MAIS DE UMA EMPRESA e PARTICIPAÇÃO DO(S) SINDICATO(S) PROFISSIONAL(IS) CORRESPONDENTE(S), podendo incluir Entidade de Profissionais Diferenciados.	SINDICATOS PROFISSIONAIS COM SINDICATOS PATRONAIS, OBSERVADOS OS PRINCÍPIOS DA REPRESENTATIVIDADE E CONTRAPOSIÇÃO, podendo aglutinar sindicato de categoria diferenciada.
NATUREZA DA COMPOSIÇÃO	PARITÁRIA	PARITÁRIA

MEMBROS	2 A 10 MEMBROS, COM SUPLENTES, EM PARTES IGUAIS, INDICADOS PELO EMPREGADOR E ELEITOS, PELOS EMPREGADOS, EM ESCRUTÍNIO SECRETO, FISCALIZADO PELO SINDICATO PROFISSIONAL, além da representação do(s) Sindicato(s) Profissional(is).	A SER DEFINIDA EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA (Art. 8º, I, CR)
MANDATO	1 ANO, PERMITIDA UMA RECONDUÇÃO; os dirigentes sindicais têm seus próprios mandatos.	A SER DEFINIDA EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA (Art. 8º, I, CR)
ESTABILIDADE	ATÉ UM ANO APÓS O FINAL DO MANDATO, SALVO A DISPENSA POR FALTA GRAVE, desde a candidatura comunicada, salvo sindicalista.	NÃO HÁ (Prejudicada por efeito da condição de dirigente sindical).

As Comissões de Conciliação Prévia representam um avanço, não há como negar. Suprem ou diminuem certas carências ou deficiências, notadamente no campo processual, no qual o sistema tradicional de solução dos litígios se mostra insatisfatório. Não resolvem, porém, o estado de empobrecimento geral do povo e do próprio Estado (acentuado nos últimos anos com a "âncora cambial" encerrada em janeiro de 1999, a alienação do parque industrial, o comprometimento das receitas destinadas ao pagamento de juros e a abertura indiscriminada das importações), ao lado da natural retração dos postos de trabalho decorrente das novas tecnologias, tudo a acentuar as grandes desigualdades sociais do País, razão que levou o famoso jurista italiano a profetizar:

"*Podemos ser céticos, por exemplo, a respeito do potencial das reformas tendentes ao acesso à justiça em sistemas sociais fundamentalmente injustos. É preciso que se reconheça que as reformas judiciais e processuais não são substitutos suficientes para as reformas políticas e sociais. Muitas vezes, o problema é mais político e econômico do que institucional*[41]."

Com a esperança de que a natural confusão que se instala no seio do intérprete das novas leis seja parcialmente dissipada nas resumidas observações sobre as Comissões de Conciliação Prévia, finalizo-as com Pessoa:

"*Valeu a pena? Tudo vale a pena*
Se a alma não é pequena[42]."

[41] CAPPELLETTI, Mauro, GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*, Trad. Ellen Gracie Northfleet, Porto Alegre: Sérgio Fabris, 1988, p. 161.
[42] PESSOA, Fernando. *Mar Portuguez. Possessio maris. Mensagem, 2ª Parte*.

CONTRATO DE TRABALHO E AFINS: COMPARAÇÕES E DISTINÇÕES

Mauricio Godinho Delgado*

I - INTRODUÇÃO

Há, no mundo sócio-jurídico, inúmeros contratos que têm como elemento central ou relevante de seu objeto a prestação de serviços por uma pessoa a outrem. O enfoque nesse elemento central permite a classificação de tais pactos em um grupo próprio e distintivo, o grupo dos contratos de atividade.

Contratos de atividade

Em distintos segmentos do direito há exemplos marcantes de contratos de atividade. No Direito Civil, as figuras contratuais da prestação de serviços (locação de serviços), da empreitada e ainda do mandato; no Direito Agrário/Direito Civil, as variadas figuras de parceria agrícola e pecuária; no Direito Comercial, a figura da representação mercantil. No plano do Direito Civil e Comercial, em conjunto, pode-se ainda mencionar a figura contratual da sociedade. A área jurídica trabalhista apresentaria, ainda, contratos de atividade diferenciados entre si: o mais relevante é o contrato empregatício, embora se possa mencionar também o contrato de trabalho avulso.

Os contratos de atividade situam-se, pela semelhança do objeto, em uma fronteira próxima à seara do contrato empregatício. Embora seja evidente que com ele não se confundem, guardando pelo menos uma ou algumas distinções essenciais, essa diferenciação nem sempre é claramente visível no plano do cotidiano sócio-jurídico concreto. A recorrência prática de tais situações fronteiriças torna prudente o exame comparativo de algumas dessas figuras contratuais similares[1].

* Juiz do Trabalho em Belo Horizonte. Doutor em Filosofia do Direito (UFMG) e Mestre em Ciência Política (UFMG). Foi, por 22 anos, Professor (graduação e pós-graduação) da UFMG: de Ciência Política (1978-1992) e, na Faculdade de Direito, de Direito do Trabalho (1993-2000). Atual Professor (graduação e pós-graduação) de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da PUC-MINAS (desde fevereiro de 2000). Tem mais de 40 artigos publicados em obras coletivas e/ou revistas especializadas de Direito e Ciência Política; são 9 seus livros editados.

[1] Sobre o tema, consultar o excelente estudo *Contratos de Trabalho. Contratos Afins. Contratos de Atividade* do Professor Manuel Cândido Rodrigues, na obra coletiva de autores mineiros, coordenada pela Profª Alice Monteiro de Barros, *Curso de Direito do Trabalho - Estudos em Memória de Célio Goyatá*, v. I, 3ª ed., LTr, São Paulo, pp. 426-462.

II - CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Prestação (ou locação) de serviços é o contrato mediante o qual uma (ou mais) pessoa(s) compromete(m)-se a realizar ou mandar realizar uma ou mais tarefas para outrem, sob a imediata direção do próprio prestador e mediante uma retribuição material especificada.

O contrato de prestação de serviços (locação de serviços, segundo o CCB - art. 1216 e seguintes) corresponde ao tipo legal previsto para a pactuação da grande maioria de relações de prestação autônoma de serviços que se conhece no mundo moderno. Com raízes na antiga *locatio conductio operarum* romana, a figura expandiu-se no mundo atual, regendo distintas modalidades de prestação autônoma de trabalho, quer efetuadas por pessoas naturais, quer prestações de serviços efetuadas por pessoas jurídicas. Anteriormente ao surgimento do Direito do Trabalho, consistia ainda no tipo legal em que a ordem jurídica buscava enquadrar a novel relação de emprego despontada na sociedade industrial recente.

O prestador autônomo de serviços é, em geral, um profissional no tocante às tarefas para a qual foi contratado. Nesse sentido, tende a ter o mínimo de conhecimento técnico-profissional para cumprir suas tarefas de modo auto-suficiente. Essa circunstância não reduz, porém, esse tipo de contrato apenas a profissionais especializados, uma vez que é viável a prestação autônoma de serviços com trabalhadores não qualificados (por exemplo, limpeza de um lote ou lavagem de trouxas de roupas). O fundamental é que, nesses casos de trabalhadores não qualificados, o rudimentar conhecimento do obreiro seja bastante para que ele cumpra seus singelos serviços contratados sob sua própria condução e análise - portanto, de modo autônomo.

A locação de serviços pode ser pactuada com ou sem pessoalidade no que tange à figura do prestador laboral. Caso a infungibilidade da pessoa natural do prestador seja característica àquele contrato específico firmado, ele posicionar-se-á mais proximamente à figura da relação de emprego. Pactuado sem pessoalidade, o contrato de locação de serviços distanciar-se-á bastante do pacto empregatício por acrescentar um segundo elemento essencial de diferenciação em contraponto ao tipo legal do art. 3º, *caput*, CLT - a pessoalidade.

Contudo, a diferença essencial a afastar as duas figuras é a dicotomia autonomia *versus* subordinação. A locação de serviços abrange, necessariamente, prestações laborais autônomas, ao passo que o contrato empregatício abrange, necessariamente, prestações laborais subordinadas. As duas figuras, como se sabe, manifestam-se no tocante ao modo de prestação dos serviços e não no tocante à pessoa do trabalhador. Autonomia laborativa consiste na preservação, pelo trabalhador, da direção cotidiana sobre sua prestação de serviços; subordinação laborativa, ao contrário, consiste na concentração, no tomador de serviços, da direção cotidiana sobre a prestação laboral efetuada pelo trabalhador.

No plano concreto, nem sempre é muito clara a diferença entre autonomia e subordinação. É que dificilmente existe contrato de prestação de serviços em que o tomador não estabeleça um mínimo de diretrizes e avaliações básicas à prestação

efetuada, embora não dirija nem fiscalize o cotidiano dessa prestação. Esse mínimo de diretrizes e avaliações básicas, que se manifestam principalmente no instante da pactuação e da entrega do serviço (embora possa haver uma ou outra conferência tópica ao longo da prestação realizada) não descaracteriza a autonomia. Esta será incompatível, porém, com uma intensidade e repetição de ordens pelo tomador ao longo do cotidiano da prestação laboral. Havendo ordens cotidianas, pelo tomador, sobre o modo de concretização do trabalho pelo obreiro desaparece a noção de autonomia, emergindo, ao revés, a noção e realidade da subordinação.

III - CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE EMPREITADA

Empreitada é o contrato mediante o qual uma (ou mais) pessoa(s) compromete(m)-se a realizar ou mandar realizar uma obra certa e especificada para outrem, sob a imediata direção do próprio prestador e mediante retribuição material predeterminada ou proporcional ao serviços concretizados.

A empreitada tem raízes na antiga *locatio conductio operis* romana, abrangendo as modalidades de contratação de prestação laboral autônoma que enfatizem como objeto a obra resultante do trabalho pactuado. A noção e realidade da obra contratada (*opus*) e não exatamente da prestação laboral em si é o que distingue esse pacto de trabalho autônomo do contrato de locação de serviços.

Contrato civil regulado pela lei comum (art. 1237 e seguintes, CCB), a empreitada pode abranger apenas o fornecimento, pelo empreiteiro (pessoa física ou jurídica), do trabalho necessário à consecução da obra (empreitada de lavor) ou o conjunto do trabalho e respectivo material (arts. 1237 a 1240, CCB).

Na empreitada, a figura contratual constrói-se vinculada à obra resultante do trabalho (*opus*) e não segundo o mero desenvolvimento de uma atividade. Em virtude dessa característica, a retribuição material ao trabalhador empreiteiro se faz por um critério de concentração da unidade de obra (valor da obra produzida) e não por um critério de referência à unidade de tempo (tempo dispendido).

As diferenças entre o contrato de empreitada e o contrato empregatício são marcantes. Em primeiro lugar, há a distinção quanto ao objeto do pacto: é que na empreitada enfatiza-se a obra concretizada pelo serviço, ao passo que, no contrato de emprego, emerge relativa indeterminação no que tange ao resultado mesmo do serviço contratado. Embora o empregado esteja vinculado a uma função (isto é, um conjunto orgânico e coordenado de tarefas), recebe distintas e intensas orientações ao longo da prestação laboral, que alteram o próprio resultado alcançado ao longo do tempo.

Essa diferença quanto ao objeto não é, contudo, essencial - embora seja comum e recorrente no cotidiano do mercado de trabalho. É que pode existir contrato empregatício cujo objeto seja a prestação de serviços vinculada a uma obra específica e determinada, efetuada, porém, com os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade).

Em segundo lugar, surge o elemento diferenciador da pessoalidade. É comum que a empreitada seja pactuada sem cláusula de infungibilidade do prestador ao longo do contrato, substituindo-se esse prestador, reiteradamente, no transcorrer

da concretização da obra. Caso não se evidencie a infungibilidade da pessoa física do empreiteiro, não se pode confundir a situação fático-jurídica com a relação de emprego, por falta do elemento pessoalidade.

Contudo, a diferenciação pela pessoalidade não é absoluta, dado que é viável a contratação de empreitada com pessoa natural em que a cláusula e prática da pessoalidade sejam integrantes do contrato civil celebrado.

Nesse quadro, a diferença de caráter absoluto reside no binômio autonomia *versus* subordinação. Sendo autônoma a prestação contratada, isto é, preservando o empreiteiro a direção sobre a concretização cotidiana da obra pactuada, não se está perante o tipo legal do art. 3º, *caput*, CLT, mas diante da figura civilista examinada. Realizando, contudo, o aparente empreiteiro a obra sob a incidência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, inclusive com seus serviços cotidianamente dirigidos pelo tomador, passa a se tipificar como empregado, descaracterizando-se o contrato civil tácita ou expressamente celebrado.

Pequena empreitada na CLT

A CLT faz referência a uma modalidade de empreitada. No art. 652, "a", III, dispõe que "Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento [...] conciliar e julgar [...] os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice". Dois problemas esse artigo suscita, um de natureza material, outro de natureza material/processual.

O primeiro problema, de caráter essencialmente material, diz respeito à tipificação de tal empreiteiro (ou de tal empreitada). A CLT utiliza-se de expressão dúbia: fala em "empreiteiro operário" (ora, se o trabalhador for operário, isto é, empregado, não será, a princípio, empreiteiro) e acopla, ainda, à primeira expressão a disjuntiva "ou artífice". O que pretendeu a norma jurídica em exame, afinal?

Parece certo que a intenção da CLT (manifestada em linguagem tecnicamente imprópria, como tão recorrente a diversos textos celetistas) foi inquestionavelmente delimitar a figura da empreitada a ser trazida ao Juízo Trabalhista àqueles contratos concernentes a pequenas obras, cujo montante não seja economicamente significativo e cuja realização se faça com o simples concurso do trabalhador empreiteiro. A teor desta vertente interpretativa (dominante nos tribunais, a propósito), excluir-se-iam do tipo legal do art. 652, "a", III, CLT, as grandes obras contratadas por empreitada e mesmo aquelas pequenas obras que se realizem com procedimentos empresariais e não mediante o simples labor pessoal do empreiteiro mesmo.

Tratando-se, pois, de contrato de empreitada realizado com o concurso de diversos trabalhadores não se tipifica a figura objetivada pela CLT, que apenas quis franquear ao profissional simples os mecanismos mais singelos e econômicos de acesso ao Judiciário existentes no processo trabalhista.

O segundo problema, que transita entre a fronteira material e a processual, concerne aos efeitos do próprio texto celetista: serão eles estritamente processuais (a CLT teria ditado regra de competência imprópria, portanto) ou serão repercussões processuais e materiais, estendendo ao contrato de pequena empreitada todos os direitos empregatícios existentes e compatíveis?

A jurisprudência dominante tem se posicionado em direção à primeira vertente, enxergando no dispositivo efeitos meramente competenciais (a chamada competência imprópria). De fato, o artigo 652, em sua integralidade, fixa a competência das antigas Juntas de Conciliação e Julgamento (hoje, Varas Trabalhistas), reportando-se em seu parágrafo único à ordem preferencial de algumas lides que menciona. Portanto, é norma estritamente processual, situada, a propósito, no Título VIII da Consolidação, que trata da estrutura, composição, funcionamento e competência da Justiça do Trabalho, na seção que estabelece a "jurisdição e competência das Juntas" (isto é, Varas Trabalhistas). Neste quadro, torna-se difícil sustentar-se, portanto - ao menos se respeitado certo rigor técnico-jurídico - que o referido preceito processual tenha também incorporado em seu comando a determinação de extensão de direitos trabalhistas ao contrato civil que menciona (abrangendo também, desse modo, norma de natureza material). A interpretação largamente extensiva, neste caso, estaria alterando a própria natureza da norma jurídica interpretada, lançando-lhe um substantivo conteúdo de caráter diverso (direito material) daquele que lhe seria próprio (direito processual).

É evidente que a interpretação dominante não elimina a possibilidade fática da relação civil pactuada encobrir real vínculo empregatício. Se a pequena empreitada for meramente simulatória, conferindo aparência civil à relação jurídica do tipo empregatício (inclusive com a subordinação do prestador de serviços e não sua autonomia perante o tomador), evidentemente que a matéria será trabalhista (por força da incidência dos artigos 2º e 3º, *caput*, da CLT - e não do art. 652, "a", III).

IV - CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE MANDATO

Mandato é o contrato mediante o qual uma pessoa "recebe de outrem poderes, para, em seu nome, praticar atos, ou administrar interesses" (art. 1288, CCB). A procuração é instrumento de exteriorização desse tipo de contrato.

Há autores que chegaram a perceber no mandato a própria natureza jurídica do contrato empregatício (por exemplo, Troplong)[2]. Nessa linha, o empregado seria o mandatário e o empregador o mandante.

Embora haja evidente exagero em tamanha assimilação de figuras, é também inquestionável que existem semelhanças tópicas entre as duas modalidades de contrato. De um lado, sabe-se que ambos são contratos de atividade; de outro lado, parece haver relativa subordinação do mandatário perante o mandante, já que aquele não pode extrapolar os poderes outorgados por este. Acresça-se a isso a circunstância da representação - inerente ao mandato - poder também verificar-se no contrato empregatício. Finalmente, aduza-se que a onerosidade, elemento atávico ao contrato de emprego, também pode comparecer ao contrato de mandato.

[2] A respeito, NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, Saraiva, São Paulo, 1989, pp. 271-272.

Porém, muito mais significativas que as semelhanças são as diferenciações existentes entre o contrato de mandato e o de emprego. Em primeiro lugar, embora sejam ambos contratos de atividade, é sumamente distinta a natureza da atividade englobada pelos dois contratos: enquanto o mandatário realiza atos jurídicos, o empregado essencialmente volta-se à prática de atos materiais (apenas os altos empregados é que tendem também a realizar, como parte do contrato empregatício, atos jurídicos em nome do empregador).

Em segundo lugar, a subordinação é elemento fático-jurídico essencial ao contrato de trabalho, ao passo que ela não é da essência do contrato de mandato. Na verdade, a relação mandante/mandatário é francamente dúbia, uma vez que ao mesmo tempo em que o mandatário está jungido às fronteiras dos poderes lançados pelo mandante, este também fica comprometido com o exercício de poderes concretamente realizado pelo mandatário. De todo modo, não parece próprio até mesmo falar-se em subordinação no mandato: o que ocorre, tecnicamente, é uma especificação prévia de poderes e não exatamente subordinação. Efetivamente, ao contrário do contrato empregatício, no mandato o mandante não pode exercer um contínuo e repetitivo número de ordens sobre o mandatário - ao lhe outorgar o mandato já estabelece os limites máximos e mínimos dos poderes transferidos, deixando ao mandatário a direção sobre o real exercício desses poderes.

Em terceiro lugar, a representação é nota característica indissociável do mandato ao passo que é elemento meramente circunstancial do contrato empregatício. Nestes, ela tende a comparecer apenas nos contratos envolventes a altos empregados, sendo estranha à larga massa de contratos de emprego que caracteriza o mercado de trabalho.

Em quarto lugar, a onerosidade é elemento fático-jurídico essencial ao contrato de trabalho, sem cuja presença esse tipo contratual sequer se forma no mundo sócio-jurídico. No mandato, ao contrário, a onerosidade surge como elemento circunstancial do pacto celebrado, não comparecendo em um largo universo de mandatos pactuados no contexto social.

Além de todas essas decisivas diferenças, cabe ainda enfatizar-se que no mandato a relação jurídica é tríplice (mandante, mandatário e terceira pessoa), enquanto que no contrato de trabalho é essencialmente dúplice a relação jurídica formada.

O mandato, por fim, é sempre revogável; a revocabilidade é-lhe inerente. Já o contrato empregatício tende à permanência (princípio da continuidade da relação de emprego), sendo que, às vezes, sequer pode ser extinto, validamente, pela só vontade do empregador (estabilidade e garantias de emprego).

V - CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE PARCERIA RURAL

Parceria rural é o contrato mediante o qual uma (ou mais) pessoa(s) compromete(m)-se a realizar ou mandar realizar uma ou mais tarefas agrícolas ou pecuárias, em área rural ou prédio rústico, para um tomador de serviços rural, sob a imediata direção do próprio prestador e mediante uma retribuição especificada. Pode a parceria rural ser agrícola ou pecuária (art. 1410 e seguintes, CCB).

Na parceria agrícola o trabalhador recebe do tomador rural um imóvel rural ou prédio rústico para ser cultivado pelo obreiro ou sob sua ordem, dividindo-se os resultados do cultivo entre as partes, na proporção por elas fixada. Trata-se, desse modo, de uma modalidade de contrato societário, em que uma das partes comparece necessariamente com o trabalho principal da lavoura, enquanto a outra, com o imóvel em que será concretizado esse trabalho. O tipo contratual admite variações relativamente extensas, em que as partes repartem entre si os ônus da utilização de maquinário, de implementos agrícolas e outras necessidades ao cultivo pactuado. Filiando-se à modalidade de contratos de sociedade, a parceria agrícola não prevê remuneração periódica para o parceiro trabalhador, que recebe sua retribuição econômica calculada sobre o resultado final da colheita, sofrendo, portanto, inclusive os reveses eventualmente ocorridos no montante da safra.

Na parceria rural o trabalhador recebe do tomador rural um ou mais animais para, pessoalmente ou sob sua ordem, pastoreá-los, tratá-los e criá-los, dividindo-se os resultados do criatório entre as partes, na proporção por elas fixada.

Trata-se, como visto, também de uma modalidade de contrato de sociedade, em que uma das partes comparece necessariamente com o trabalho principal da criação e pastoreio, enquanto a outra, com o lote de animais em que será desenvolvido esse trabalho. Este tipo contratual, à semelhança da parceria agrícola, também admite variações relativamente extensas, em que as partes repartem entre si os ônus da oferta do imóvel rústico ou prédio rural em que será concretizada a parceria, assim como da utilização de maquinário, de implementos agrícolas e outras despesas correlatas.

A situação econômico-social dos parceiros - em geral muito próxima à dos empregados - fez com que a Lei 5.889/73 determinasse a aplicação das normas justrabalhistas a tal categoria, no que fosse compatível (art. 17). A jurisprudência, contudo, não tem retirado conseqüências largas desse preceito da Lei de Trabalho Rural. De todo modo, é evidente que o trabalhador parceiro que celebre contratos como verdadeiro empresário rural, também ele próprio arregimentando força de trabalho para cumprir suas obrigações de cultivo ou pastoreio nesse tipo de sociedade, não se enquadra no tipo legal objetivado pela norma extensiva do art. 17 da Lei de Trabalho Rural.

Ao lado da possibilidade de aplicação extensiva das normas trabalhistas ao trabalhador parceiro, no que couber, a jurisprudência tem sido rigorosa na aferição do efetivo contrato civil/agrário de parceria. Desse modo, emergindo traços de um direcionamento acentuado do tomador sobre o efetivo cumprimento da parceria pelo obreiro, desfaz-se o envoltório agrário/civil formulado, enquadrando-se a relação jurídica como contrato empregatício rural típico (arts. 2º e 3º, *caput*, Lei 5.889/73).

As diferenciações principais que separam a parceria rural do contrato empregatício rural residem essencialmente na pessoalidade e na subordinação. Não é incomum uma parceria rural que seja cumprida sem pessoalidade no tocante à figura do prestador de serviços; não sendo infungível a pessoa do obreiro na pactuação e prática do contrato de parceria, não se pode considerar simulatório o pacto formado, não surgindo, desse modo, o contrato de emprego entre as partes.

A subordinação, porém, é o elemento definitivo e absoluto de diferenciação. Mantendo-se com o trabalhador parceiro a direção cotidiana dos serviços de parceria contratados, surge clara a autonomia na prestação firmada, inexistindo contrato de emprego entre as partes. Contudo, caso o tomador produza repetidas ordens no contexto da execução da parceria, concretizando uma situação fático-jurídica de subordinação do trabalhador, esvai-se a tipicidade da figura civilista/agrária, surgindo a relação de emprego entre os sujeitos envolvidos (observados, evidentemente, os demais elementos fático-jurídicos da relação empregatícia).

VI - CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE SOCIEDADE

Contrato de sociedade é o pacto mediante o qual duas ou mais pessoas "...mutuamente se obrigam a combinar seus esforços ou recursos, para lograr fins comuns" (art. 1363, CCB).

Esse tipo de pacto bilateral ou plurilateral dá origem a direitos e obrigações recíprocas entre os sócios, propiciando também o surgimento de um feixe de direitos e obrigações entre tais sócios e o ente societário surgido em face do negócio jurídico celebrado.

Há, evidentemente, pontos de aproximação entre o contrato empregatício e o contrato de sociedade. Tais pontos já foram, inclusive, acentuados por certas vozes doutrinárias (Chatelain, Villey, dentre outros) com o fito de apreender no contrato de sociedade a suposta natureza jurídica da relação de emprego e seu contrato propiciador[3]. O argumento construía-se no sentido de que, em ambos os pactos examinados, despontaria uma comunhão de esforços das partes contratuais em prol de um objetivo comum - o desenvolvimento das relações laborais e da empresa, em benefício de todos. A noção e realidade da colaboração (presente em qualquer dos dois tipos contratuais enfocados) assumiria o primeiro plano do cotejo comparativo entre as duas figuras sócio-jurídicas, justificando a assimilação do instituto empregatício ao modelo geral oriundo do Direito Comum.

Embora se possa compreender a relevância do aspecto colaborativo enfatizado por tal vertente doutrinária - aspecto que tende a se acentuar com a maior democratização das relações de trabalho -, é tecnicamente insustentável a confusão entre as duas figuras de contrato.

De fato, as distinções entre o contrato de sociedade e o contrato empregatício são substantivas. Em primeiro lugar, os sujeitos de um e outro contrato são distintos, com posição jurídica distinta. A contraposição de interesses jurídicos (veja-se a dualidade salário *versus* trabalho; ou a dualidade interrupção do contrato *versus* salário) é a marca central das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, ao passo que a confluência de interesses jurídicos em função da idéia e realidade da sociedade é a marca central das obrigações decorrentes do contrato societário.

[3] A respeito, consultar a obra deste autor, *Introdução ao Direito do Trabalho*, 2ª ed., LTr, São Paulo, 1999, em seu capítulo VIII (*Relação de Trabalho e Relação de Emprego*).

Em segundo lugar, há marcante diferença quanto ao objeto contratual. O objeto principal do contrato empregatício é a prestação de serviços por uma das partes subordinadamente à parte tomadora, em troca de contraprestação econômica. Já na sociedade o objeto principal do contrato é a formação de um terceiro ente e a obtenção dos efeitos oriundos da existência e atuação deste (inclusive lucro, se for o caso), relacionando-se os sócios em posição de igualdade entre si, conforme sua participação no capital social, inexistindo a noção e realidade de subordinação entre eles.

Em terceiro lugar, na sociedade prepondera - e é essencial - o elemento especial da *affectio societatis,* que faz convergir os interesses dos sócios para o mesmo fim. No contrato de trabalho, embora haja a noção e realidade de uma confiança mínima entre as partes contratuais, inexiste o elemento subjetivo da *affectio societatis* no relacionamento entre as partes, podendo prevalecer, inclusive, sem prejuízo do tipo contratual empregatício, um frontal choque de interesses entre os sujeitos contratuais.

Em quarto lugar, os sócios participam, em conjunto, da formação da vontade social; essa confluência de vontades é parte integrante da idéia, estrutura e dinâmica próprias à figura societária. No contrato de trabalho, ao revés, o poder de direção concentrado no empregador e a subordinação jurídica a que se sujeita o empregado levam à formação unilateral da vontade no contexto empregatício. Evidentemente que a democratização das relações de trabalho poderá atenuar, cada vez mais, essa dissincronia de vontades no âmbito da relação de emprego; mas tal atenuação não será apta a romper os limites básicos de poder firmados pela própria existência da propriedade desigual entre os sujeitos contratuais.

Em quinto lugar, os riscos do empreendimento, na figura societária, necessariamente recaem sobre os sócios, embora a legislação admita uma gradação variável em sua responsabilidade efetiva. No contrato de trabalho, ao revés, os riscos, como regra, não podem ser imputados ao empregado, admitindo a ordem justrabalhista apenas algumas poucas hipóteses de atenuação de sua regra geral.

A tudo isso, pode acrescentar-se, finalmente, nova distinção, vinculada à retribuição material dos sujeitos contratuais. Na sociedade, a retribuição dos sócios é incerta, aleatória, podendo jamais se concretizar. É o que se verificaria em sociedades sem fins econômicos, por exemplo, ou em sociedades em constante situação de prejuízo.

Já na relação empregatícia é impensável a ocorrência desse tipo de repercussão jurídica. Seja pelo fato de ser a onerosidade elemento fático-jurídico constitutivo da relação de emprego, seja pelo caráter *forfetário*[4] do salário (que mantém a obrigação empresarial de pagamento da parcela mesmo em situação de insolvência da empresa), não há como se pensar, juridicamente, em contrato empregatício sem um mínimo de retribuição material ao sujeito empregado. Registre-se que mesmo com respeito ao empregador será muito remota a hipótese de existência de um contrato de trabalho sem um mínimo de efetiva prestação laboral em favor da empresa (embora, neste caso, tecnicamente isto seja viável: art. 4º, CLT).

[4] Neologismo oriundo da expressão francesa *à forfait*, presente, por exemplo, na obra de Orlando Gomes e Elson Gottschalk, *Curso de Direito do Trabalho*, Forense, Rio de Janeiro, 1972, pp. 212-214. A respeito ver também José Augusto Rodrigues Pinto, *Curso de Direito Individual do Trabalho*, LTr, São Paulo, 1995, pp. 278-279.

VII - CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL

Contrato de representação mercantil é o pacto pelo qual uma pessoa física ou jurídica obriga-se a desempenhar, em caráter oneroso, não eventual e autônomo, em nome de uma ou mais pessoas, a mediação para realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos para os transmitir aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios[5].

1 - Representação comercial: dinâmica jurídica

A) Caracterização

O representante comercial não é tido como simples mandatário, uma vez que sua função não se restringe à prática de atos jurídicos conclusivos que comprometam o representado. Na verdade, ele próprio provoca a ocorrência dos atos jurídicos, dos quais pode em seguida participar. Nesse quadro, constitui parte nuclear de suas funções também tarefas envolventes a atos materiais concretos, como a divulgação, o convencimento em favor do negócio e outras condutas próprias à atividade mercantil. Por tais razões é que a doutrina o tem prevalentemente qualificado como um colaborador jurídico (ao invés de um mero mandatário).

Deve ser esclarecido, ainda, que o representante comercial não presta serviços mediante contrato de locação de serviços, fazendo-o através de um contrato típico específico, regulado pela Lei 4.886/65 (com alterações da Lei 8.420/92). De todo modo, as duas figuras tipificadas não poderiam ser efetivamente confundidas, dado que o objetivo do contrato de representação mercantil - ao contrário do pacto de prestação de serviços - é o resultado útil do trabalho e não o serviço como um valor em si.

B) Remuneração

A retribuição material do representante mercantil é estipulada à base de comissões. Essa modalidade de retribuição é a que melhor corresponde ao objetivo contratual enfocado no trabalho útil e não no serviço como valor em si.

As comissões calculam-se, em geral, percentualmente ao valor dos negócios agenciados. À falta de ajuste expresso a seu respeito, as comissões serão fixadas conforme usos e costumes do lugar onde se cumprir o contrato.

É oportuno repisar-se que, segundo o modelo do contrato comercial aqui analisado, as comissões não constituem retribuição pelo trabalho prestado, mas contraprestação resultante da utilidade decorrente da mediação feita. Elas somente serão devidas, em conseqüência, com a conclusão do negócio ou à proporção de

[5] Nesta linha o art. 1º, da Lei 4.886/65, a que se reporta a definição exposta. Ressalte-se que a Lei 4.886/65 sofreu nova redação, em diversos de seus dispositivos, com acréscimo inclusive de novos artigos, pela Lei 8.420, de 08.05.92.

sua efetuação pelo interessado. Devem, porém, ser quitadas com periodicidade máxima mensal, salvo ajuste ao contrário (art. 33, § 2º, Lei 4.886/65, com redação da Lei 8.420/92).

C) Rescisão contratual

O Direito Comercial tipifica um rol de motivos justos para o representado rescindir o contrato: a) desídia do representante; b) prática de atos que importem descrédito comercial do representado; c) descumprimento de obrigação; d) condenação definitiva por crime contra o patrimônio; e) força maior (art. 35, Lei 4.886/65).

Não serão devidos, em todos esses casos, indenização e aviso prévio (parágrafo único do art. 40, Lei 4.886/65).

Da mesma maneira tipifica o Direito Comercial um rol de motivos justos para o representante comercial rescindir o respectivo contrato: a) redução da esfera de atividade do representante; b) quebra, direta ou indireta, da exclusividade prevista no contrato; c) fixação abusiva de preços na zona do representante, com o fito de lhe impossibilitar o regular exercício de seu mister; d) não pagamento de sua contraprestação na época devida; e) força maior (art. 36, Lei do Representante Comercial Autônomo). Nesses casos, exceto a força maior (alínea "j" do art. 27, Lei 4.886), o representado pagará ao representante uma indenização e um aviso prévio (art. 34 e parágrafo único do art. 40, Lei 4.886/65).

A verba indenizatória está fixada em montante não inferior a 1/12 do total da retribuição auferida durante o tempo em que exerceu a representação (art. 27, "j" e parágrafo único do art. 40, Lei 4.886, com alterações da Lei 8.420/92). Já a figura do aviso prévio equivalerá a 30 dias ou 1/3 das comissões dos últimos 3 meses - se o contrato for superior a 6 meses (art. 34, diploma citado).

2 - Representação mercantil *versus* contrato empregatício: contrapontos

O contrato regido pela Lei 4.886/65 (com redação dada pela Lei 8.420/92) refere-se a uma relação jurídica não empregatícia, caracterizada pela autonomia do representante comercial perante o representado. Portanto, a primeira diferença que afasta tal tipo legal mercantil do tipo legal dos artigos 2º e 3º, *caput*, e 442, CLT, é o elemento autonomia, em contraponto ao elemento subordinação inerente ao contrato de trabalho. A relação mercantil de representação é necessariamente autônoma, ao passo em que é necessariamente subordinada a relação trabalhista de emprego.

Ao lado da autonomia (importando, pois, na ausência de subordinação), o presente contrato comercial tende também a se caracterizar pela impessoalidade da figura do representante, que pode agenciar os negócios através de prepostos por ele credenciados. Embora não seja um elemento atávico e imprescindível à figura da representação mercantil, é comum, na prática, a fungibilidade da figura pessoal do representante no cotidiano da representação comercial. É que o credenciamento de prepostos potencia, significativamente, a capacidade laborativa e de produção do representante, tornando-se quase que um imperativo de lógica e sensatez nesse tipo de atividade.

De todo modo, não obstante essas duas importantes diferenciações, são também muito recorrentes, nessa área, casos de relações sócio-jurídicas turvas, imprecisas, cujos elementos fático-jurídicos constitutivos não transparecem com clareza em sua estrutura e dinâmica operacional. Nesses casos, a relação de trabalho em sentido lato de representação mercantil aproxima-se da relação de emprego, podendo com ela confundir-se. Desfaz-se, em conseqüência, o envoltório mercantil que encobre a relação sócio-econômica concreta, emergindo o caráter empregatício do pacto efetivamente formado.

O operador jurídico, porém, em tais situações fronteiriças deve examinar, topicamente, os elementos que compõem a relação sócio-jurídica efetiva, para apreender se está diante de uma relação mercantil ou meramente empregatícia. Trata-se, na verdade, de um exame da matéria fática, que deve ser verificada a partir das provas trazidas a juízo e das presunções incidentes sobre o tema.

Duas grandes pesquisas sobrelevam-se nesse contexto: a pesquisa sobre a existência (ou não) da pessoalidade e a pesquisa sobre a existência (ou não) da subordinação.

Tipifica a pessoalidade a circunstância de a prestação do trabalho concretizar-se através de atos e condutas estritamente individuais do trabalhador mesmo. O prestador laboral não pode, em síntese, cumprir o contrato mediante interposta pessoa, devendo fazê-lo pessoalmente. No plano da subjetividade do prestador de serviços, prevalece, portanto, a regra da infungibilidade.

A fungibilidade do prestador laboral - afastando, inexoravelmente, a possibilidade de configuração da relação de emprego - desponta em situações nas quais o trabalhador contrata outros obreiros (ditos prepostos, na linguagem mercantil) para cumprimento concomitante da representação contratada. Nesse caso, o representante organiza-se como um pequeno empresário, cumprindo frações mais ou menos significativas do pacto efetivado através de agentes credenciados seus.

Inexistindo, porém, essa prática de delegação de funções entre o representante e outros trabalhadores (por realizar o representante mercantil, pessoalmente, todas as funções decorrentes do contrato), não há como se desconhecer a presença da pessoalidade na relação sócio-econômica formada.

A subordinação, por sua vez, é elemento de mais difícil aferição no plano concreto da relação entre as partes. Ela se tipifica pela intensidade, repetição e continuidade de ordens do tomador de serviços com respeito ao obreiro, em direção à forma de prestação dos serviços contratados. Se houver continuidade, repetição e intensidade de ordens do tomador de serviços com relação à maneira pela qual o trabalhador deve desempenhar suas funções está-se diante da figura trabalhista do vendedor empregado (arts. 2º e 3º, *caput*, CLT; Lei 3.207/57). Inexistindo essa contínua, repetida e intensa ação do tomador sobre o obreiro fica-se diante da figura comercial do representante mercantil.

Há certos traços concretos que tendem a caracterizar a subordinação, isto é, a concentração no tomador da direção central e cotidiana da prestação de serviços efetivada pelo obreiro. Em situações fronteiriças, quanto mais global for a reunião desses traços mais inequívoca será a presença de uma relação de subordinação entre as partes. Despontando apenas um ou outro de tais traços, deverá o operador jurídico aferir, no conjunto dos demais elementos do vínculo sócio-jurídico existente,

a tendência preponderante conferida à relação pactuada (seja a tendência pela subordinação, seja a tendência pela autonomia).

São estes os traços usualmente identificados, cuja convergência tende a configurar o nexo subordinante entre tomador e prestador laborativo: reporte cotidiano do trabalhador ao tomador de serviços, descrevendo o roteiro e tarefas desempenhadas; controle cotidiano, pelo tomador, das atividades desenvolvidas pelo obreiro; exigência estrita de cumprimento de horário de trabalho; existência de sanções disciplinares.

Ressalte-se, contudo, que há outros traços que, mesmo despontando no plano concreto, não têm a aptidão de traduzir, necessariamente, a existência de subordinação. É que são aspectos comuns quer ao contrato de representação mercantil (Lei 4.886/65), quer ao contrato de vendedor empregado (CLT e Lei 3.207/57). São estes os traços fronteiriços usualmente identificados: remuneração parcialmente fixa; cláusula de não concorrência; presença de diretivas e orientações gerais do representado ao representante ou planos tópicos de atividade com respeito a certo produto.

Finalmente, é oportuno ponderar-se sobre uma dualidade curiosa: é que não obstante a exigência de horário conduzir à conclusão de existência de relação de emprego entre as partes, isso não significa que a ausência de horário prefixado e controlado elimine a possibilidade fática de ocorrência de relação de emprego. É que, afinal, a lei trabalhista prevê, expressamente, a figura do empregado vendedor externo, não submetido a qualquer controle de jornada laborativa (art. 61, I, CLT).

Caso desconstituído o envoltório mercantil da relação sócio-econômica formada entre as partes, tipificando-se a relação de emprego, afasta-se, em conseqüência, a incidência das normas da legislação mercantil específica (Lei 4.886/65 e 8.420/92), aplicando-se aos contratantes as normas juslaborais próprias aos empregados vendedores viajantes ou pracistas (Lei 3.207/57 e arts. 62, I, e 466, CLT) e demais regras gerais justrabalhistas.

3 - Empregado vendedor - Regras próprias

O empregado vendedor tem sua situação jurídica regulada por lei trabalhista especial (n. 3.207, de 1957). Além desse diploma, recebe incidência de outros preceitos celetistas, reguladores da modalidade preponderante de sua remuneração, o comissionamento (arts. 457, 478, § 4º, 142, § 3º e 466, da CLT). Caso exerça labor externo não submetido a controle de horário, sofre efeitos ainda do disposto no art. 62, da CLT.

Ao empregado vendedor não se aplica, como já visto, a lei comercial n. 4.886/65.

Os problemas principais regulados por essas normas jurídicas trabalhistas especiais dizem respeito à remuneração por comissões; à data regular para pagamento da comissão devida; à presunção de data de ultimação da transação; à distribuição do risco relativo ao negócio referenciado pela comissão; ao trabalho de inspeção e fiscalização pelo vendedor; à exclusividade da zona de labor; à viabilidade (ou não) do estabelecimento da cláusula *star del credere* no contrato de trabalho respectivo[6].

[6] A respeito da presente figura de empregado consultar Marly A. Cardone, *Viajantes e Pracistas no Direito do Trabalho*, 4ª ed., LTr, São Paulo, 1998.

A) Comissões - Estrutura e dinâmica jurídicas

A modalidade de pagamento salarial via comissões é usualmente utilizada no cotidiano dos profissionais vendedores, sejam os que laboram no próprio estabelecimento (como padronizado no comércio urbano), sejam os que laboram externamente à planta empresarial (caso dos vendedores viajantes, por exemplo).

O sistema comissionado pode, licitamente, corresponder ao mecanismo exclusivo de remuneração contratual ("comissionamento puro") ou associar-se a uma parcela salarial fixa ("comissionamento misto").

a) Conceito e natureza

As comissões consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de uma produção alcançada pelo obreiro no contexto do contrato, calculando-se variavelmente em contrapartida a essa produção.

Têm elas evidente natureza jurídica de salário, já que retribuem o empregado pela existência do contrato ou, pelo menos, pelo resultado alcançado na concretização de seu trabalho. A doutrina, contudo, diverge no tocante à modalidade de parcela salarial que elas configuram.

Duas são as principais posições existentes a respeito. A primeira classifica as comissões como tipo salarial por unidade de obra. A segunda posição entende que as comissões consubstanciam modalidade de percentagens.

A primeira vertente (salário por unidade de obra) é a que melhor se harmoniza ao real sentido e dinâmica do instituto. De fato, não obstante a comissão em geral seja calculada à base percentual sobre o valor do negócio levado à frente pelo obreiro em nome da empresa, nada obsta que ela seja calculada à base de uma tabela diferenciada de valores fixos e não percentuais. Contudo, o seu caráter de verba aferida segundo o montante produzido pelo trabalhador (salário produção, portanto) permanece como uma constante em sua estruturação e funcionamento concretos.

b) Dinâmica comissional

O empregado comissionista puro não sofre segregação no tocante a outras verbas salariais (repouso semanal remunerado e horas extras, por exemplo): apenas possui fórmula de cálculo dessas verbas compatível com a especificidade da dinâmica da figura da comissão.

Assim, no caso do repouso semanal (Enunciado 27, TST), o cálculo faz-se na forma da Lei 605/49: o montante do reflexo corresponderá ao quociente da divisão por seis da importância total das comissões percebidas na semana (art. 7º, alíneas "c" e "d", Lei 605/49). No caso das horas extras, o cálculo faz-se pela aplicação do respectivo adicional de sobrejornada sobre o valor das comissões referentes a essas horas (Enunciados 56 e 340, TST).

Sendo a comissão salário, sujeita-se à regra da irredutibilidade, "... salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo" (art. 7º, VI, CF/88). Evidentemente, que a irredutibilidade aqui se adequa ao caráter variável da parcela salarial. Isso significa que o empregador não poderá diminuir o parâmetro de cálculo das comissões ou, se alterar esse parâmetro, terá que garantir que a média apurada final não traduza efetiva redução dos ganhos salariais obreiros.

Sujeitam-se também as comissões à regra da integração ao conjunto salarial obreiro. Desse modo, elas produzirão reflexos sobre quaisquer parcelas que se computem com suporte no parâmetro salarial. Assim, irão repercutir, consideradas em sua média, em verbas de FGTS, férias com 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado e até mesmo recolhimentos previdenciários.

É a comissão, como visto, modalidade de salário variável. Por essa razão ela se sujeita à regra protetiva fixada tanto pelo art. 78, CLT, como pelo art. 7º, VII, CF/88 (a par de art. 1º, Lei 8.716/93): garantia de salário nunca inferior ao mínimo aplicável para qualquer empregado comissionista.

B) Pagamento da comissão

Como regra geral, a quitação da comissão ao vendedor deve ser efetivada mensalmente (*caput,* do art. 4º, da Lei 3.207). Contudo, autoriza a Lei 3.207/57 que, mediante acordo meramente bilateral, proceda-se ao pagamento até três meses após a aceitação do negócio (parágrafo único, do art. 4º). Como se vê, surge aqui uma destacada exceção à regra celetista de pagamento salarial no lapso temporal máximo de um mês (art. 459, *caput,* CLT).

Nas vendas a prazo, o pagamento das comissões pode ser efetuado proporcionalmente às ordens de recebimento das prestações devidas pelo adquirente (art. 5º) - observados os lapsos temporais básicos do mês ou trimestre, conforme estipulado pelo art. 4º, da Lei dos Vendedores Comissionistas.

Ressalte-se que mesmo no caso de cessação, por qualquer fundamento, do contrato empregatício ou de não consumação do negócio por ato ou omissão do empregador, preserva-se o direito obreiro às comissões relativas às vendas já ultimadas, por se tratar de trabalho já concretizado (art. 6º, Lei 3.207). A partir dessa regra, pode-se concluir que o negócio efetivamente agenciado pelo vendedor e não aceito no prazo - mas posteriormente realizado - tende a gerar o direito à comissão ao vendedor que pactuou a venda.

C) Ultimação do negócio - Data presumida

A ultimação do negócio não se confunde com sua efetiva realização - muito menos com seu pagamento. Por ultimação considera-se a aceitação do negócio pelo comprador, nos termos em que ele lhe foi apresentado. Considera-se, desse modo, ultimada a transação, para os fins legais, quando aceita pelo comprador nos termos em que lhe foi proposta.

A princípio, a comissão é devida em função da ultimação do negócio e não em vista de seu efetivo cumprimento concreto. Por essa razão é que é relevante determinar-se a data de ultimação do negócio agenciado pelo vendedor comissionista.

A Lei 3.207/57 tem como ultimada (e não exatamente liquidada, isto é, paga) a transação nos seguintes prazos: a) após 10 dias da apresentação da proposta ao comprador, caso esta proposta não seja recusada, por escrito, no referido prazo, isto se a transação tiver ocorrido dentro do Estado-membro (art. 3º, Lei 3.207/57); b) após 90 dias da apresentação da proposta ao comprador - prazo prorrogável por tempo indeterminado, mediante comunicação escrita ao empregado -, caso esta proposta não seja recusada, por escrito, no referido prazo, isto se a transação ocorrer com comerciante ou empresa estabelecida fora do Estado-membro ou no exterior (art. 3º, Lei 3.207).

D) Risco concernente às vendas

O princípio justrabalhista da alteridade coloca, como se sabe, os riscos concernentes aos negócios efetuados em nome do empregador sob ônus deste (art. 2º, *caput*, CLT).

A Lei 3.207 atenua, porém, essa regra geral. É que o art. 7º do diploma estatui que "Verificada a insolvência do comprador, cabe ao empregador o direito de estornar a comissão que houver pago."

Esse preceito, que reduz vantagem obreira clássica, deve ser, entretanto, interpretado restritamente: desse modo, somente a insolvência do adquirente - e não seu mero inadimplemento - é que autoriza o estorno mencionado pela lei especial.

E) Inspeção e fiscalização pelo vendedor

A atividade profissional definitória do vendedor empregado é a intermediação com o objetivo da mercancia - para tanto ele é, a princípio, contratado e remunerado. Isso significa que a atividade de cobrança, por exemplo, não é função tida como inerente a essa espécie de contrato empregatício.

Por essa razão estipula a Lei do Vendedor Comissionista um adicional específico pelo exercício de função suplementar à de simples intermediação para mercancia. Determina o art. 8º do referido diploma que quando "... for prestado serviço de inspeção e fiscalização pelo empregado vendedor, ficará a empresa vendedora obrigada ao pagamento adicional de 1/10 (um décimo) da remuneração atribuída ao mesmo".

F) Exclusividade de zona de trabalho

A exclusividade de área de atuação profissional não é imperativa no conjunto das regras sobre a categoria do vendedor empregado, mas apenas uma vantagem adicional que pode ser prevista pelo contrato empregatício. Entretanto, se estipulada a vantagem, a esse vendedor empregado serão devidas todas as comissões sobre vendas efetuadas na correspondente zona, sejam as ultimadas diretamente por ele, sejam as ultimadas diretamente pela empresa ou outro seu representante ou preposto (art. 2º, Lei 3.207/57).

Autoriza a lei que o empregador amplie ou reduza a zona de trabalho do vendedor. Nesses casos, porém, deve respeitar a irredutibilidade da correspondente remuneração obreira (art. 2º, § 1º). Autoriza ainda a lei a transferência unilateral de zona de trabalho do vendedor, mesmo "com redução de vantagens": nesse caso, contudo, deverá ser assegurado ao vendedor, "... como mínimo de remuneração, um salário correspondente à média dos 12 (doze) últimos meses, anteriores à transferência" (§ 2º, do art. 2º, da Lei 3.207/57).

G) Cláusula "*Star del Credere*"

Essa cláusula teria o condão de tornar o trabalhador solidariamente responsável pela solvabilidade e pontualidade daqueles com quem pactuar por conta do empregador. Noutras palavras, autoriza a cláusula examinada a divisão dos riscos concernentes aos negócios ultimados. Através da cláusula *star del credere*, pagaria o empregador uma sobrecomissão ao vendedor (ou uma comissão especial suplementar), assegurando-se, em contrapartida, de que este iria lhe ressarcir uma percentagem sobre o montante da venda não cumprida.

A ordem justrabalhista é silente acerca da aplicabilidade de semelhante cláusula ao Direito do Trabalho e, em especial, ao vendedor comissionista empregado.

O silêncio da CLT e da Lei 3.207/57 é, contudo, inquestionavelmente, eloqüente. Ele está a sugerir a inviabilidade de se incorporar tal cláusula de acentuado risco, envolvente a expressivos valores, no interior do contrato empregatício - por conspirar essa incorporação contra as garantias básicas da prestação alimentícia salarial e o estuário normativo e de princípios inerente ao núcleo definitório essencial do Direito do Trabalho. O máximo possível de assunção de riscos pelo vendedor empregado já foi absorvido pela legislação especial da categoria, através da autorização de estorno das comissões pagas em caso de insolvência do comprador (art. 7º, Lei 3.207). Caminhar-se além de tais fronteiras importaria ou na descaracterização completa do ramo trabalhista especializado ou na assunção de que a figura de trabalhador aqui examinada não se confunde com a do empregado, assimilando-se melhor a um profissional autônomo, gerenciador da sorte e dos riscos de seu empreendimento pessoal.

Não obstante, já houve posições doutrinárias em sentido contrário. Sustentava-se que poderia ser válida essa inserção da cláusula *star del credere* no contrato empregatício, desde que efetuada expressamente e acompanhada ainda de uma autorização expressa de realização de descontos no salário obreiro vendedor, sob alegação de dano (art. 462, § 1º) - forma de se evitar a vedação genérica a descontos, inserta no *caput* do art. 462, CLT[7].

[7] Nesta última direção, Délio Maranhão, *Direito do Trabalho*, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1987, p. 177.

Tal posição doutrinária, contudo, não recebeu, ao longo dos anos, resposta positiva da jurisprudência trabalhista hegemônica. Após 1992, com o surgimento da Lei 8.420 (que deu nova redação à antiga Lei dos Representantes Comerciais Autônomos, de n. 4.886/65), proibindo expressamente a cláusula *star del credere* mesmo em contratos referentes àqueles profissionais autônomos (art. 43, Lei 4.886, após redação da Lei 8.420/92), deixou de existir, efetivamente, qualquer mínima viabilidade jurídica à incorporação de tal dispositivo em contratos empregatícios. Se a cláusula é vedada até para o profissional autônomo - que pode assumir, em geral, certos riscos concernentes a seu trabalho - muito mais inassimilável será para os contratos empregatícios (onde o empregado não pode, por definição, assumir semelhantes riscos)[8].

BIBLIOGRAFIA

- CARDONE, Marly A. *Viajantes e Pracistas no Direito do Trabalho*, 4ª ed., LTr, São Paulo, 1998.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Contrato de Trabalho - caracterização, distinções, efeitos*, LTr, São Paulo, 1999.
- ————————. *Introdução ao Direito do Trabalho*, 2ª ed., LTr, São Paulo, 1999.
- GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*, 5ª ed., Forense, Rio de Janeiro, 1972.
- MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*, 14ª ed., Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1987.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, 7ª ed., Saraiva, São Paulo, 1989.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*, LTr, São Paulo, 1995.
- RODRIGUES, Manuel Cândido. *Contratos de Trabalho. Contratos Afins. Contratos de Atividade*, *in* Barros, A.M. (Coord.), *Curso de Direito do Trabalho - Estudos em Memória de Célio Goyatá*, v. I, 3ª ed., LTr, São Paulo, 1997, pp. 426-462.

[8] Para análise das diversas modalidades de contrato empregatício (individual e plúrimo, tácito e expresso, a termo e por tempo indeterminado, inclusive os diversos tipos de contratos a termo, consultar os capítulos II e III do livro deste autor, *Contrato de Trabalho - caracterização, distinções, efeitos,* LTr, São Paulo, 1999.

O ACESSO À JUSTIÇA E A NOVA PRESCRIÇÃO DO RURÍCOLA

Márcio Túlio Viana*

"*Ai de quem se enriquece com aquilo que não é seu.*"
(Habacuc, 2,7)

1. A NOVA EMENDA

Muda a estação, sopram novos ventos e eis que, de repente, somos brindados com mais uma emenda - a de número 28. Em razão dela, passou a ser esta a redação do inciso XXIX, do art. 7º, da CF:

> "*- ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.*"

A emenda também revogou o art. 233, da Constituição, segundo o qual o empregador rural deveria comprovar, de cinco em cinco anos, o pagamento dos créditos trabalhistas.

Pergunta-se: como entendê-la? O que ela representa?

É o que tentaremos responder a seguir.

2. COMO AS NORMAS JURÍDICAS SE INTERAGEM

Se observarmos as árvores de um bosque, veremos que muitas delas se tocam - tanto no alto, com as suas copas, como embaixo, com as suas raízes. Isso faz com que, em certa medida, os seus destinos se entrelacem. O machado que fere a paineira pode estar matando o cipó, e ao mesmo tempo salvando a vida de um pequeno jequitibá.

Algo semelhante acontece com o Direito - especialmente em cada um de seus ramos. Seus princípios - ou *raízes* - se entrelaçam, do mesmo modo que as suas normas se intercomunicam. Daí ter dito Kelsen que "quando se interpreta um artigo de lei, interpreta-se o sistema por inteiro...".

Tome-se como exemplo o doméstico. A Constituição lhe assegura o aviso prévio, mas a CLT não o sujeita à disciplina das justas causas. Acontece, no entanto, que quem fala em "aviso prévio" diz que "o contrato sem prazo se rompeu"; e isso nos leva, necessariamente, ao exame da *causa* - justa ou injusta - desse rompimento.

É o que também se dá, em dose maior, com a prescrição. Embora nem sempre o notemos, ela se articula fortemente com um princípio mais genérico e importante - o do *acesso à justiça* - e com outros tantos que dele decorrem.

* Professor nas Faculdades de Direito da UFMG e da PUC-MG. Juiz aposentado do TRT da 3ª Região. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior.

No campo laboral, a prescrição se liga ainda, especialmente, aos princípios da valorização do trabalho e da dignidade humana, ao princípio da primazia da realidade e a várias normas de direito material e processual, dentre as quais as que regulam a substituição processual.

Vejamos em que medida isso acontece.

3. O ACESSO À JUSTIÇA

No início, quem sofria um dano se vingava - agindo pelas próprias mãos. Mais tarde, o Estado tirou dos homens esse poder, dando-lhes em troca um novo direito - a ação. É ela, portanto, "o substitutivo civilizado da vingança privada[1]".

Note-se que a palavra "ação" não significa "direito de ajuizar a demanda". Na verdade, a ação apenas *começa* a ser exercida com o pedido, pois está presente no interrogatório, nos depoimentos, nos arrazoados, nos recursos, na execução. É direito de agir, mas também de *seguir agindo*, até a satisfação efetiva do direito.

Através da ação, as *partes* (como a palavra indica) realmente *participam* da atividade do Estado, lado a lado com o juiz. De certo modo, ou até certo ponto, elas são *co-atoras* do drama e *co-autoras* da sentença. Na lição de Cunha Campos...

> "... se o litigante não participa da decisão, participa da atividade que conduz à sua formação[2]".

Subjacente ao direito de ação, há o princípio do *acesso à Justiça.* Trata-se, também, de algo bem maior do que parece, relacionando-se com o próprio modo de ser do processo. Como ensina Dinamarco, tem a ver com a justiça das decisões e a sua efetividade, ou utilidade prática[3]. É direito *real* de lutar em juízo, o que supõe igualdade de armas.

É verdade que essa igualdade é e será sempre relativa, ao menos enquanto vivermos sob o signo do capital. Basta notar que, em regra, é o demandante mais rico que contrata o melhor advogado, e é o melhor advogado que dispõe dos melhores argumentos para convencer o juiz[4]. De todo modo, a doutrina mais moderna enfatiza a necessidade de se reduzirem as diferenças, criando-se contrapesos - à semelhança do que acontece no direito material[5].

---

[1] A expressão é de *Eduardo Couture.*

[2] *Garantias Processuais*, *in Mandados de Segurança e de Injunção* (obra coletiva, coord. Sálvio de F. Teixeira), Saraiva, 1990, p. 4.

[3] DINAMARCO, C. R. *Nasce um Novo Processo Civil*, *in Reforma do Código de Processo Civil* (obra coletiva, coord. Sálvio de F. Teixeira), Saraiva, 1996, p. 7.

[4] Isso tem levado alguns países, como a Austrália, a impedir a presença de advogados nas causas, exceto se as duas partes concordam e o juiz verifica que nenhuma delas sofrerá dano com isso (CAPPELLETTI, *op. cit.* , p. 101).

[5] E quem diz "acesso à justiça" também diz "justiça simples". A propósito, Taylor, citado por Cappelletti, relata que às vezes, na Austrália, as partes e o juiz se reúnem em torno de uma mesa de café para discutir fatos da causa, e o próprio juiz convoca, por telefone, eventuais testemunhas...

Entre nós, a CF enfatizou algumas dessas idéias, criando mecanismos como o mandado de segurança coletivo e o mandado de injunção, reforçando o instituto da ação civil pública, garantindo a assistência judiciária e estendendo o direito de ação aos mais variados atores sociais, tendo em vista especialmente a proteção dos interesses coletivos e difusos.

Pois bem. Como dizíamos, a prescrição se articula fortemente com o direito de ação - ou, se preferirmos, com o acesso à Justiça. Como uma bomba de efeito retardado, ela só começa o seu *tic-tac* quando o credor passa a ter interesse de agir em juízo. Entre ação e prescrição, a relação é quase de *causa e efeito*[6].

Não é por outro motivo que o prazo prescricional não flui em certos casos e se suspende em outros tantos, sempre que o credor se vê impedido ou dificultado de ir a juízo.

4. OS FUNDAMENTOS DA PRESCRIÇÃO

Como se sabe, prescrição não é *pena* ao credor inerte. Seu fundamento tem a ver com a segurança jurídica e a paz social. Na lição de Sílvio Rodrigues, é "...mister que as relações jurídicas se consolidem no tempo. Há um interesse social em que situações de fato que o tempo consagrou adquiram juridicidade, para que sobre a comunidade não paire, indefinidamente, a ameaça de desequilíbrio representada pela demanda[7]".

De fato, embora a ação judicial seja um elemento de estabilidade social, ela própria pode se tornar um fator de instabilidade, caso não seja exercida num prazo razoável de tempo. E como é o credor, e não o devedor, quem tem nas mãos o poder de ajuizá-la, é sempre ele quem sofre o prejuízo.

Note-se que outros institutos - como a preclusão - também optam por favorecer o devedor, em detrimento do credor. Mas não poderia ser de outro modo, já que é apenas ele, o credor, quem está em condições de movimentar o aparelho estatal, instabilizando o que parecia solidificado pelo tempo.

De todo modo, se a prescrição estabiliza, ela o faz às custas de quem não se interessou pela defesa de seu direito. Assim, quem se prejudica não é simplesmente *o credor*, mas o credor que *não agiu* quando poderia tê-lo feito. E esse fator, embora secundário, é importante para legitimar o instituto, especialmente aos olhos do próprio prejudicado.

"O Direito não socorre os que dormem" - diz a velha máxima. De resto, se o credor dorme, é porque - presumivelmente - já não se interessa pelo seu direito. Assim, com freqüência, a prescrição estabiliza no plano objetivo o que já se estabilizara em termos subjetivos. Ela apenas jurisdiciza - ou *sacramenta* - o que, na prática, já havia acontecido.

---

[6] No caso do trabalhador rural, como se sabe, o direito de ação nascia antes do início do prazo prescricional.

[7] *Direito Civil*, v. I, Max Limonad, São Paulo, 4ª ed., (s.d.), p. 360.

5. A PRESCRIÇÃO TRABALHISTA, EM GERAL

O crédito trabalhista é alimentar. Se, *com ele*, o trabalhador já não vive decentemente, *sem ele* pode cruzar a fronteira da pobreza, caindo no campo da exclusão social. E note-se que não há escolha: quem é filho de operário, operário também será, como o será a sua prole. A liberdade é muito mais formal do que real.

Daí por que a lei se preocupa em cercar de garantias tanto os salários como as indenizações, protegendo-as - como nos ensina Catharino - contra os abusos do patrão, contra os credores deste e do empregado e, de certo modo, até contra o próprio empregado, desprezando a sua vontade quando o ato lhe traz prejuízo.

Todas essas normas de direito material se ligam de perto às de direito processual, numa relação simbiótica. Note-se, a propósito, que o processo não atua apenas em relação ao caso concreto: também age *preventivamente*, inibindo eventuais ilicitudes.

Acontece que, no campo trabalhista, há pelo menos dois fatores extrajurídicos de importância fundamental, que atuam com violência sobre a vontade do credor:

1) O primeiro é a impossibilidade fática de resistência. Enquanto o credor comum pode fazer valer os seus direitos, e normalmente o faz com a sua simples presença física, o credor trabalhista é constrangido a submeter.

Como escrevemos certa vez, "Os direitos civis são cumpridos espontaneamente: ao longo de cada dia, todos nós contratamos e cumprimos os nossos contratos, seja no ônibus ou no táxi, no jornaleiro ou no açougue, no *shopping* ou no bar da esquina...

Se alguém entra numa padaria, pede meia dúzia de pães e vai saindo, recusando-se a cumprir a obrigação de pagar, certamente será um escândalo: pessoas olhando, alguém gritando: '*ladrão*!', a sirene da polícia... As normas que protegem a propriedade reagem fortemente, e a própria sociedade acrescenta à sanção legal as suas próprias penas - como o desprezo, a ofensa, a execração pública.

E o que se passa na órbita trabalhista?

No mundo do trabalho, os direitos comumente são descumpridos[8], ou cumpridos pela metade. E a razão é simples: ao contrário do que acontece na esfera civil, um dos contratantes (o empregado) se encontra sempre, ou quase sempre, em posição vulnerável diante do outro (o empregador). Não pode se dar ao luxo de resolver o contrato cada vez que é lesado, pois não tem outro emprego ao seu dispor - ao contrário do que acontece com o empregador, que pode sempre trocá-lo por outro, mesmo por puro capricho.

Além disso, as violações de direitos trabalhistas passam quase incólumes pela crítica da sociedade, não só porque são vistas com menos rigor (*não pagar os pães é mais grave do que sonegar a hora extra*), como porque acontecem dentro da empresa, entre quatro paredes, um pequeno mundo dentro do outro.

[8] A propósito do tema, v. o nosso *Direito de Resistência*, LTr, 1996, e, mais recentemente, o artigo *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado*, *in Revista LTr*, out./99.

Se o trabalhador, enquanto empregado, não tem como evitar a violação constante de seus direitos, o empregador, ao contrário, conta com todos os meios para garantir os dele - não só através do poder diretivo *stricto sensu,* que impõe gestos e cadências ao trabalho, como pelo poder disciplinar, tenha ou não amparo jurídico[9]. Em outras palavras, o empregador *tem* e o empregado *não tem* o controle do pagamento da prestação da contraparte.

Essa disparidade de forças não encontra correções na lei, pois é da essência do sistema, onde a própria lei foi gerada[10]. E se reflete fortemente no mundo do processo, na medida em que o único caminho que resta ao empregado passa a ser a Justiça - daí o grande número de ações[11]."

2) Mas é então que passa a atuar o segundo fator de desequilíbrio. Embora seja o único remédio, a Justiça só pode ser acionada depois que o empregado perde o emprego, já que de outro modo será *ela própria* que provocará a sua perda... Assim, como se vê, mesmo a *igualdade real* que o Direito do Trabalho persegue tem muito de *formal* - ou de *irreal*[12].

A situação, portanto, é completamente diversa da que existe nos outros ramos do Direito: no campo trabalhista, o credor simplesmente *não tem* direito real de ação, exceto quando já perdeu o emprego - e assim mesmo se ignora listas negras ou não precisa de carta de recomendação...

Diante dessa realidade, autores como Nicoliello e La Cueva entendem que a prescrição trabalhista - mesmo nos países avançados - é uma aberração. No mesmo sentido, afirma Sarthou:

> "Manipular conceitos iguais, com respeito ao silêncio ou à omissão de acionar por parte do trabalhador, aos utilizados em relação aos sujeitos das relações de direito civil significa, de certo modo, reviver a velha ficção liberal da igualdade das partes no contrato de trabalho[13]."

Naturalmente, quanto maior a instabilidade no emprego, menor será a resistência privada e mais irreal será o acesso à Justiça. É o que acontece no Brasil.

---

[9] Como se sabe, há controvérsia a respeito. Autores como Lamarca e Sebastião Machado o negam, enquanto a maioria o admite.

[10] É que o Direito do Trabalho nasceu dentro do sistema capitalista, para reduzir seus efeitos mais perversos e (com isso) legitimá-lo. Serve, assim, a dois senhores.

[11] Para outras colocações sobre o tema, cf. o nosso artigo *O novo rito, artigo por artigo: possibilidades e desafios*, *in Procedimento sumaríssimo: teoria e prática* (obra coletiva), pp. 141 e segs., LTr, São Paulo, 2000.

[12] É preciso considerar ainda que grande número de trabalhadores não procura a Justiça mesmo depois de perder o emprego, com medo de retaliações dos antigos empregadores – que podem se negar, por exemplo, a lhes fornecer a famosa *carta de referência*, que vale como atestado de boa conduta. Assim, embora o número de causas seja grande, é ainda *muito menor* do que seria se o acesso à Justiça se generalizasse.

[13] *Apud* PLÁ RODRIGUEZ, A. *Princípios de Direito do Trabalho*, LTr, São Paulo, 1978, p. 114.

Entre nós, o FGTS institucionalizou a instabilidade, fazendo do empregador "o detentor do contrato" [14]. Já agora, o desemprego completa a tarefa, comprimindo as taxas salariais, abaixando (por conseqüência) o nível das indenizações e minando qualquer capacidade de luta do empregado, que vê em cada integrante do *exército de reserva* uma ameaça crescente ao seu posto de trabalho.

De pés e mãos amarrados tanto na fábrica como no fórum, o trabalhador se faz cúmplice involuntário de seu próprio aviltamento. Enquanto se submete às violações de direitos, frações crescentes de seu salário migram definitivamente[15] para o patrimônio do empregador, deixando sem paga frações de seu trabalho[16].

Mas o legislador *faz de conta* que nada disso acontece. Aproveita-se - digamos assim - da *respeitabilidade* do instituto da prescrição, tão velho quanto o próprio direito civil, para transformá-lo num inteligente mecanismo de desconstituição de conquistas.

Efeito sem causa, a prescrição trabalhista só é prescrição no nome e nas conseqüências processuais que gera. Não tem, atrás de si, qualquer fundamento jurídico, mesmo porque não é possível estabilizar relações quando a situação de conflito permanece; quando o credor *quer* o seu direito, e só não age porque *não pode.*

Com isso, o legislador tira com uma das mãos o que havia dado com a outra - e o faz de forma sub-reptícia, sem que ninguém o perceba e condene. As normas de proteção já nascem, elas próprias, desprotegidas, quase sem efetividade: palavras vazias em pedaços de papel.

Antes da CF de 1988, em pequeno e grande livro[17], Aroldo Plínio Gonçalves defendia a tese de que - apesar das aparências - o prazo prescricional não corria no curso do contrato, pois a lei não o afirmava e o princípio do acesso à justiça apontava em sentido contrário. Dizia ele que, na Itália, travara-se a mesma discussão, e a Corte Constitucional decidira exatamente assim[18]. Mas a tese não vingou, embora vários doutrinadores a defendessem *de lege ferenda.*

Assim, entre nós, apenas no caso do rurícola as coisas eram diferentes: por força de dispositivo constitucional, a prescrição só corria depois de extinto o contrato. A razão dessa desigualdade de tratamento, porém, não era a existência do poder diretivo constrangendo o empregado (já que isso acontecia também na cidade), mas outros fatores (importantes, mas não tanto), como o baixo nível de instrução, as longas distâncias e as dificuldades de transporte na zona rural.

---

[14] A expressão é do mestre *Ribeiro de Vilhena.*

[15] O caráter *definitivo* do prejuízo se nota com mais clareza na chamada "prescrição total": a lesão ao contrato se consolida, transformando em verdadeira cláusula o ato unilateral (e ilícito) praticado pelo empregador. Como nos fez notar um aluno (*Thiago Lemos de Andrade*, da Faculdade de Direito da UFMG), o que morre, aqui, é *mais* do que a ação que protegeria as sucessivas prestações, ao longo do tempo: a ordem jurídica passa a desconsiderar o *ajuste* que as faria nascer, e, nesse sentido, *é o próprio direito* que morre.

[16] Note-se que o trabalho é pago não só com o salário-base, mas com várias outras verbas - como o 13º salário, o FGTS e os adicionais, só para citar alguns exemplos.

[17] *A Prescrição no Processo do Trabalho*, Del Rey, Belo Horizonte, 1983, *passim.*

[18] No mesmo sentido, *Antônio Álvares da Silva* (*Prescrição Trabalhista na Nova Constituição*, Aide, Belo Horizonte, 1990, p. 153).

Note-se que não havia diferença quanto ao *dies a quo* para o ajuizamento da ação. Tanto no caso do urbano, como no caso do rurícola, o direito de ação existia - em termos formais - a partir do momento em que o trabalhador tinha ciência do prejuízo. A diferença é que, para o rurícola, o contrato impedia o fluir do prazo prescricional. Para ele, portanto, o marco inicial da ação só coincidia com o da prescrição quando se tratava de verba rescisória.

6. A FALSIDADE DOS ARGUMENTOS

Como vimos, a nova emenda equipara as situações do rurícola e do urbano. Ao mesmo tempo, revoga o art. 233, da CF, que previa a comprovação qüinqüenal dos pagamentos feitos ao rurícola, com a conseqüente liberação do empregador.

Na justificativa da PEC que originou a emenda, alega-se que os empregadores se sentiam "inseguros" a respeito de direitos "eventualmente remanescentes num contrato de 20 anos, por exemplo". Fala-se também em "privilégio" e conclui-se que a proteção que se dava era apenas aparente, pois acaba incentivando o desemprego.

Mas os argumentos são falsos. De um lado, porque, como lembramos, a própria Constituição, no art. 233, permitia a liberação do empregador adimplente. Assim, quem cumpria as suas obrigações nada tinha a temer[19]. Por outro lado, não faz sentido precarizar a relação de emprego a pretexto de combater o desemprego: é como abrir leitos nos hospitais matando os doentes...

É verdade que o pequeno produtor rural também sofre os efeitos da crise, e tende a ser *engolido*, cada vez mais, pelas grandes corporações. Mas a solução para o seu problema não está na institucionalização (disfarçada) do enriquecimento sem causa, e sim na adoção de políticas econômicas que o apoiem.

Com a nova emenda, estende-se ao campo a farsa que já havia nas cidades: enquanto o trabalhador está empregado, tem direitos, mas não os pode defender; se por acaso perde o emprego, só pode recuperar os prejuízos dos últimos cinco anos. Assim, os direitos fundamentais que a Constituição lhe assegura recebem tratamento menor do que os menos importantes dos direitos civis. São, na verdade, meios-direitos, direitos mancos, amputados: exemplo vivo de como as proclamações solenes servem, muitas vezes, para mascarar a realidade.

7. DIREITO INTERTEMPORAL

Embora o inciso XXIX, do art. 7º, não diga que o prazo prescricional corre a partir da violação do direito, a emenda praticamente enterrou a tese defendida por Aroldo Plínio Gonçalves. Assim, vamos pôr os pés no chão e partir da premissa de que pode haver prescrição... sem direito (real) de ação. Ou seja: às vezes, a Justiça é mesmo cega, e passa a golpear as pessoas que deveria proteger.

[19] A propósito deste detalhe e para outros enfoques sobre o tema, v. o artigo *Prescrição: uma crítica à proposta de unificação dos prazos prescricionais do direito de ação dos trabalhadores rurais e urbanos*, VIDOTTI, Tarcio J. de, e GONÇALVES, Bento J. *In Suplemento Trabalhista LTr*, ano 35, 128/99, pp. 675-679.

Naturalmente, a lei nova tem aplicação imediata. Mas o que significaria isso, realmente? Vamos imaginar que um lavrador, há dez anos numa fazenda, nunca tenha recebido os 13º salários. Pela lei antiga, podia reclamá-los todos, com êxito. Mas e com a emenda? Se ingressar hoje em juízo, só receberá *os últimos cinco*?

Há quatro possibilidades de interpretação.

1) A primeira entende que os direitos situados *para além* dos cinco anos estão desprotegidos. Assim, a lei nova se abstrairia por completo da antiga, como se esta inexistisse.

Como se vê, essa corrente não se limita a adotar a ficção (*científica?*) do próprio legislador, de que o empregado (enquanto tal) tem acesso à Justiça. Dá um passo além, e cobra dele um comportamento passado: em última análise, pune-o por não ter agido numa época em que *podia* não agir, sem maiores conseqüências.

Maior incoerência, *data venia***,** é difícil. Se a prescrição, como tanto se alardeia, tem o propósito de garantir segurança*,* como poderia semear tamanha insegurança? Na verdade, a se entender assim, a lei nova não teria efeito *imediato*, mas *retroativo*.

Dizem alguns - e é verdade - que a Constituição não é obrigada a respeitar direitos adquiridos. Mas a Constituição não se reduz a um artigo, ou a meia dúzia de artigos: é um *sistema*, e é especialmente um corpo de princípios, dentre os quais os que pregam a dignidade humana e a valorização do trabalho. E se é harmônica, deve ser interpretada com harmonia.

2) A segunda possibilidade é a de entendermos que a nova regra incide apenas nas ações propostas após a edição da emenda. Mas também ela pega de surpresa milhares ou milhões de trabalhadores rurais, ceifando direitos, como uma foice. Como a primeira, age no presente, mas é como se cobrasse comportamentos passados. Além disso, abstrai-se do fato de que, se a prescrição "toca" o processo, é matéria que também se liga ao direito material.

3) A terceira possibilidade de interpretação é diametralmente oposta às duas primeiras. Ela defende a idéia de que a nova regra só se aplica às violações de direito *subseqüentes*. É a tese que melhor se adapta à realidade dos fatos, corrigindo um pouco a absurda distorção da lei.

Como fundamentá-la?

Ensina Câmara Leal que o momento inicial do prazo prescricional se regula pela lei da *época* e não pela lei nova.

Pergunta-se: época *de quê*?

A nosso ver, *da lesão do direito*. É essa lesão que justifica a ação, é ela que indica o interesse de agir e é também ela que faz desencadear o prazo prescricional. Logo, é ela o centro gravitacional do instituto.

Direito, lesão e prescrição se interligam. Se a lesão do direito aconteceu *antes*, a resposta do Estado deve ser também *a de antes.* Assim, não pode a lei nova se abstrair do que a lei velha dizia no tempo em que o direito foi violado.

Voltando ao exemplo: se o trabalhador nunca recebeu 13º salários, poderia reclamá-los *todos*, com sucesso, até dois anos após a extinção do contrato, pois na

época em que sofreu as repetidas lesões a regra lhe permitia fazê-lo. Só para as lesões de direito ocorridas *após* a edição da nova Emenda é que a nova regra deve operar.

Como dizíamos, essa é a interpretação que melhor se ajusta ao Direito do Trabalho, que lida com uma lógica inversa à do crédito civil - a constrição do *devedor* sobre o credor - e tutela créditos de natureza alimentar, que afetam a sobrevivência do trabalhador e de sua família.

É bom lembrar, a propósito, que - mesmo sendo efetivamente livre para propor ou não a ação - o credor civil tem prazos prescricionais muito maiores, em regra, que os trabalhistas... Os relativos a direitos patrimoniais, por exemplo, prescrevem em 20 anos[20]!

4) Por fim, a quarta possibilidade de interpretação nos diz que é o novo prazo que flui, mas *a partir da vigência da nova norma*.

É a posição de Batalha, citando Roubier*:* "... a lei que adianta o ponto de partida do prazo deve ser tratada [...] como uma lei que reduz o prazo: o prazo legal correrá a partir do dia da entrada em vigor da lei nova...[21]".

Entenda-se: o que os dois autores estão dizendo é que, para as antigas violações de direitos, o novo prazo se conta *não a partir delas*, mas a partir *da própria lei*. Ou seja: o início de vigência da nova lei é que marcaria o ponto de partida.

No mesmo sentido, Pontes de Miranda, ao analisar hipótese análoga:

> "A lei nova não pode ter o efeito de considerar interruptivo da prescrição fato que, ao tempo em que ocorreu, não era, nem considerar não interruptivo um fato que, ao tempo em que ocorreu, era interruptivo [...] Mas, ainda aí, é preciso atender-se a que toda lei é dominante *no seu tempo*, de modo que fato passado pode ser causa de interrupção a qualquer momento *a partir da lei nova*. O que não lhe é dado é estabelecer efeitos *no passado*, porque não lhe é dado fazer o fato ocorrido *ter entrado* no mundo jurídico [...] Se a lei nova suprime causa que a lei antiga conhecia, a prescrição recomeçará a correr, sem que se conte no prazo da prescrição o tempo que correu[22]".

Com tamanho suporte doutrinário, é provável que essa tese se torne vencedora. Aliás, não há como criticá-la, em termos lógicos. O problema é que foi cunhada para o *direito civil*, ou mais precisamente para a *prescrição civil*, que - como dizíamos - tem muito pouco a ver com a prescrição trabalhista. Assim, considera uma outra realidade, parte de outras premissas e gera conseqüências muito menores.

---

[20] A observação, muito oportuna, foi-nos feita pelo colega Márcio Flávio Salem Vidigal, da 3ª Região.

[21] BATALHA, Campos. *Direito Intertemporal*, Forense, Rio, 1980, p. 251.

[22] Citado por BATALHA, Campos. *Op. cit.,* p. 254.

De todo modo, a se adotá-la, surge a dúvida: se a prescrição, para as lesões passadas, corre *a partir da lei nova*, ela incidirá ano a ano, ou *em bloco*?

Tomemos o mesmo exemplo acima. Se o empregado rural não recebe 13º salários desde 1990, o que acontecerá *um ano* após a entrada em vigor da nova lei? Ele perderá o de 1990? E em seguida, a cada ano, perderá mais um[23]?

Não nos parece lógica essa saída. O mais sensato será considerar os 13º salários *em bloco*, como se se tratassem de um único e mesmo direito; assim, o empregado os perderia também em bloco, se não os reclamasse dentro de cinco anos.

Em outras palavras: para esses casos de transição, *se ainda vigente* o contrato, aplicar-se-á a mesma lógica antes usada para o contrato *já rompido.* Ou seja: o empregado passa a ter um prazo fatal para reclamar *todos* os seus créditos anteriores. A diferença é que esse prazo não será de dois, mas de cinco anos.

Pergunta-se: e o que acontecerá se o contrato já tiver sido rompido?

Se o empregado não tiver ingressado em juízo nos dois anos subseqüentes, terá havido prescrição total - tal como acontecia antes. A regra, no particular, não mudou.

Se o prazo de dois anos estiver em curso, nada muda também. Ou seja: ele poderá reclamar, com êxito, o pagamento de todas as verbas passadas.

Mas há outro ponto importante.

Seja qual for a corrente que se adote, é preciso que evitemos outra ficção - a de que todos conhecem a lei. Para os nossos camponeses, saber o que seja "prescrição" já é difícil - que dirá saber que a prescrição mudou... Ainda que, na prática, talvez não faça grande diferença, é preciso que todos sejam efetivamente informados de que, agora, os seus direitos podem morrer, e de forma tão fulminante quanto picada de cobra[24].

8. A SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

8.1. Campo de abrangência

É claro que o problema da prescrição seria bem menor numa economia de pleno emprego e salários melhores (que fariam aumentar também o valor das indenizações). Mas o que o operador do direito pode fazer, numa economia toda ao contrário?

Há pelo menos *três* caminhos, em tese.

1) O primeiro, e mais óbvio, seria tentar inverter o processo, através de nova emenda que impedisse a prescrição na vigência de qualquer contrato de trabalho. Naturalmente, essa solução bate de frente com o atual contexto político e econômico, e por isso só teria alguma chance a longo prazo.

[23] Falamos em "perda" para simplificar a exposição, já que a prescrição, como se diz, não atinge o direito, mas a ação. Aliás, na prática, trata-se mesmo de "perda" de um direito.

[24] Idem, quanto à "morte" do direito.

2) O segundo caminho seria proteger o emprego, impedindo-se *realmente* as despedidas arbitrárias. Mas - pela mesma razão - trata-se também de uma utopia, como o prova a denúncia da Convenção 158, da OIT.

3) A terceira opção, mais viável, exige apenas uma releitura do instituto da substituição processual, sob a ótica trabalhista.

Com efeito.

Até hoje, tem-se repetido sempre que a substituição processual é por natureza *anômala* - não só no sentido de que foge à normalidade, como no de que as suas hipóteses devem estar previstas em lei, de forma expressa.

A razão é simples. Se o processo tenta resolver uma situação de conflito, é natural que os sujeitos desse conflito sejam também os sujeitos da relação processual. Afinal, vivemos numa democracia, e o mínimo que se espera de cada homem é que ele defenda, por si mesmo, os seus direitos.

Essa corrente atravessou décadas sem sofrer contestações. No campo trabalhista, porém, sentiu um forte abalo quando a CF/88, em seu art. 8º, inc. III, assegurou ao sindicato:

> "*... a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*".

De fato, muitos passaram a entender que a norma transformava em *ordinária* a legitimação que era antes *extraordinária.*

Mas a chama de luz foi fugaz. Depois de alguns embates doutrinários, prevaleceu a idéia de que a norma constitucional nada trouxera de novo. Simplesmente repetia o velho art. 513, "a", da CLT, segundo o qual cabe ao sindicato:

> "*representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida*."

Como se sabe, essa linha de interpretação acabou convencendo o C. TST, cujo Enunciado n. 310, em seu item I, declara:

> "*O art. 8º, III, da Constituição da República, não assegura a substituição processual pelo sindicato*."

Em outras palavras, isso significa que só caberia substituição processual nos casos de adicionais de insalubridade e periculosidade (art. 195, § 2º, da CLT), falta ou irregularidade de depósitos do FGTS (art. 25, da Lei n. 8.036), nas ações de cumprimento e nos antigos reajustes salariais determinados por lei . Mesmo a hipótese de descumprimento de convenção coletiva ficaria de fora - como diz outro Enunciado, o de n. 286.

Pois bem: seria esta a interpretação mais exata?

Como já escrevemos em outras paragens, raras vezes tem a norma apenas *um* sentido *correto*, a ser "descoberto" pelo operador do direito. Em princípio, vários caminhos são possíveis... É que, ao contrário do que possa parecer, a norma jurídica "não é o *pressuposto*, mas o *resultado* do processo interpretativo". Tal como acontece na elaboração da lei, "a interpretação incorpora uma dimensão volitiva[25]".

O que pode haver é uma interpretação mais humana, mais próxima à realidade, mais comprometida com a igualdade social. Numa palavra, mais *transformadora*, como têm enfatizado os juizes do trabalho, em sucessivos congressos. E isso significa, no caso presente, tomar direção *contrária* à do entendimento dominante.

A propósito, já dizia o grande Délio Maranhão que ao *particularismo* do Direito do Trabalho corresponde o *particularismo* do seu Direito Processual. Um se relaciona com o outro. Um *exige* o outro.

Ora: não devemos confundir a substituição processual *civil* com a *trabalhista*. A primeira só se limita a algumas hipóteses específicas, porque só nelas o credor vê dificultado, de algum modo, o seu acesso à Justiça. É o que acontece, por exemplo, na gestão de negócios, ou quando os parentes querem anular casamento de menor[26]. Na generalidade dos casos, e refletindo o espírito do próprio direito que instrumentaliza, o processo civil supõe homens livres e iguais, senhores de seu destino.

Já a substituição processual trabalhista parte de outra lógica, de outra realidade. Opera numa esfera em que as partes são tragicamente desiguais, tão desiguais que uma delas não pode sequer acionar a outra na pendência do vínculo que as une. E essa situação atinge a *toda* a classe trabalhadora: não é exceção, mas regra geral.

Assim, no plano trabalhista, a substituição processual não vem apenas *facilitar*, mas *viabilizar* o acesso real à Justiça. E só deve ser vista como *anômala* no sentido de que o autor da ação não corresponde ao sujeito da relação de direito material. Assim, tal como a prescrição, é quase um *outro* instituto; do direito comum guarda apenas alguns traços formais.

Seu objetivo básico - desde sempre, mas sobretudo hoje - é o de permitir a defesa *real* dos direitos trabalhistas, tão enfatizados pela Constituição e tão violados, impunemente, a cada dia. Vem na mesma linha do mandado de segurança coletivo, da ação civil pública e do mandado de injunção - também este, aliás, virtualmente *implodido* pelos tribunais.

Mas a substituição processual trabalhista tem outro sinal peculiar. Ela não protege direitos fragmentados, restritos ao pequeno universo de cada um, como são (em geral) os direitos civis, mas interesses *transindividuais*. E essa é uma razão a mais para que a tratemos de forma diferente.

---

[25] *O novo rito...*, *cit.*, p. 141. O texto transcrito contém citações de *Perez Nuño.*

[26] Pode acontecer, também, que o substituto tenha interesse próprio na causa, como ensina *Pallares*: "*la sustitución activa descansa en um principio que se expresa con el proloquio latino, debitor debitoris est debitor meus: el deudor de mi deudor es mi deudor*" (*Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Porrua, Mexico, 1956, p. 633).

Pergunta-se: e qual seria a importância prática de se adotar essa tese ampliativa?

Como dizíamos, o empregado que procura a Justiça no curso do contrato pode até ganhar a causa, mas perde fatalmente o emprego. Com o sindicato, naturalmente, isso não acontece... Por isso, se lhe for reconhecida a possibilidade de defender em nome próprio os direitos dos trabalhadores, nada o impedirá de fazê-lo. E as normas trabalhistas se tornarão muito mais efetivas.

Note-se que tanto o STJ como o próprio STF parecem adotar essa corrente[27]. E, recentemente, um dos integrantes do próprio TST, o Min. Ronaldo Lopes Leal, defendeu a revisão do Enunciado 310, argumentando, em síntese, que:

1. O art. 8º, inc. III, da CF outorga ao sindicato a defesa de direitos individuais homogêneos, ou seja, de origem comum;
2. Em conseqüência, a ação correspondente é a civil coletiva, regulada pela Lei n. 8.078/90;
3. Aplicam-se à matéria as normas procedimentais previstas no Código de Defesa do Consumidor[28].

8.2. Substituição e renúncia

Outro problema, igualmente importante, diz respeito à (in)disponibilidade da ação, por parte do substituído.

É que, segundo aquele mesmo Enunciado, o trabalhador tem a faculdade de:

> "*VI - [...] acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto*[29]".

Com isso, a emenda pode sair pior que o soneto: o sindicato ajuíza a ação e o trabalhador se despoja para sempre de seu direito... Não é à-toa que muitos sindicatos que antes ingressavam em juízo como substitutos já não o fazem mais.

E não é só. O Enunciado exige a identificação de cada substituído, mais uma vez o tratando como se ele fosse parte na ação:

---

[27] Como se vê, por ex., no MI 3475/400, de maio/93, Rel. Min. Néri da Silveira.

[28] O autor desce a detalhes interessantes que merecem leitura. Para tanto, cf. LEAL, Ronaldo L. A substituição processual do artigo 8º, III, da Constituição Federal - aplicação ao processo do trabalho das normas de procedimento das Leis n. 7.347/85 e 8.079/90 (*Código de Defesa do Consumidor*), *in Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, ano 66, n. 1, Síntese, Porto Alegre, 2000, pp. 15-19.

[29] O Enunciado n. 255 /TST acrescenta a essas hipóteses a desistência.

"*V - Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade*[30]."

Ou seja: abrem-se as portas para todo tipo de retaliações. Basta que saiba da ação para que, já no dia seguinte, o empregador corra uma lista na empresa, recolhendo desistências, transações e até renúncias...

Ora: um dos princípios mais marcantes do Direito do Trabalho é o da irrenunciabilidade de direitos. Outro, igualmente importante, é o da primazia da realidade. Como será possível compatibilizá-los com o Enunciado?

De mais a mais, se os interesses são *transindividuais*, não faz sentido permitir que o indivíduo os negue, minando a força do grupo. Tome-se como exemplo o salário: se o empregador o reduz, e alguns empregados se calam, a reação dos outros fica mais difícil. A efetividade dos direitos de todos depende, em grande parte, da luta de cada um.

Assim, também nesse ponto se impõe uma nova leitura do instituto.

[30] O Enunciado também desestimula a ação do sindicato, ao dispor que: "VIII - Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios."

O ACOMPANHAMENTO DA DISPENSA POR MOTIVO ECONÔMICO NO DIREITO DO TRABALHO FRANCÊS*

Leonardo Toledo de Resende**

CONSIDERAÇÕES GERAIS

De acordo com a lei de 2 de agosto de 1989, "Constitui uma dispensa por motivo econômico, aquela efetuada pelo empregador, por um ou vários motivos, não inerentes à pessoa do empregado, resultante de uma supressão ou transformação de emprego ou de uma modificação substancial do contrato de trabalho seguida notadamente de dificuldades econômicas ou mutações tecnológicas." (Artigo L.321.1, do Código do Trabalho.)

O artigo de lei mencionado exige, em primeiro lugar, que o motivo não diga respeito à pessoa do trabalhador, além disso, que haja uma supressão ou transformação de posto de trabalho ou uma modificação significativa do contrato de trabalho. Ademais, a lei enuncia que a causa deve ser em razão, especialmente, de dificuldades econômicas ou transformações tecnológicas.

Mesmo que a jurisprudência se mostre exigente no que tange à justificação do caráter econômico da dispensa, o advérbio "notadamente" permitiu que tal dispensa pudesse incluir outras causas consideradas como motivo econômico, como por exemplo, dispensas comunicadas pelo empregador que fecha sua empresa em razão de sua idade, de seu estado de saúde ou de uma inundação do estabelecimento.

O primeiro texto legislativo, que trata do conjunto das dispensas por motivo econômico, surgiu no mundo jurídico em 3 de janeiro de 1975, disciplinando a consulta aos representantes do pessoal e um controle da autoridade administrativa. Realmente até 1986, a dispensa por motivo econômico tinha que ser objeto de uma autorização - explícita ou tácita - do inspetor do trabalho.

A lei de 30 de dezembro de 1986 suprimiu essa autorização, e a lei de 2 de agosto de 1989 não a restabeleceu, o que obriga o empregador a simplesmente informar a administração do trabalho, e os conflitos serão solucionados pela autoridade judiciária.

No que concerne à consulta dos representantes do pessoal, esta pode ser preventiva ou durante o desenvolvimento do processo de dispensa. Além disso, a lei determina que o comitê de empresa (*comité d'entreprise*) deve ser consultado e informado, uma vez por ano, da evolução do emprego na empresa no decorrer do ano precedente, bem como das previsões, ações de prevenção e formação (artigo L. 432-1-1, do Código do Trabalho).

---

* Trabalho originalmente escrito em francês.

** O autor é Juiz do Trabalho Substituto (TRT da 3ª Região), mestrando em Direito do Trabalho pela PUC/BH, especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade *Panthéon-Assas* - Paris (França), Direito Social pela Universidade *Jean Moulin* - Lyon (França), e em Direito Processual Civil pelas Faculdades Metropolitanas Unidas - São Paulo (SP).

Durante a dispensa, primeiramente o empregador tem que dirigir aos representantes do pessoal (comitê de empresa ou delegados do pessoal) uma nota explicando as razões da dispensa, a possibilidade de se recorrer a um *expert* contábil, as medidas de natureza econômica para remediar a situação da empresa, os critérios escolhidos para determinar os assalariados licenciados e a lista de tais pessoas. Em seguida, devem ser realizadas duas reuniões, separadas por um lapso de tempo que varia de 14 a 28 dias de acordo com a hipótese.

É necessário frisar que a irregularidade do procedimento de consulta importa na nulidade do procedimento de dispensa, obrigando o empregador a reiniciá-lo. As regras de procedimento variam essencialmente em razão do número de pessoas dispensadas (individual, coletivo de menos de dez pessoas em um período de trinta dias e, pelo menos, dez pessoas em um mesmo período de trinta dias).

A fim de limitar o número de demissões e dar aos trabalhadores dispensados oportunidades efetivas de encontrar um outro emprego, o legislativo decidiu criar algumas medidas sociais de acompanhamento.

Em outras palavras, o empregador é obrigado a propor ao empregado ameaçado de dispensa um plano social (seção 1), bem como outras medidas de acompanhamento, como a convenção de conversão e a prioridade de readmissão (seção 2).

1- PLANO SOCIAL

1.1- Controle

Depois de ser previsto na lei de 2 de agosto de 1989 (obrigação para o empregador de estabelecer um plano social), a lei de 27 de janeiro de 1993, conhecida por Lei Aubry, tornou obrigatório o plano social para todas as empresas de mais de 50 assalariados, desde que a reestruturação pretendida conduza à proposição, a pelo menos dez empregados, em um período de 30 dias, de ruptura ou de modificação de seus contratos de trabalho.

Por outro lado, a jurisprudência impõe ao empregador, que proceda a uma dispensa por motivo econômico, uma obrigação de adaptação (*Cour de Cassation* - decisão de 25.02.1992), bem como uma obrigação de reclassificação (*Cour de Cassation*, julgamento de 08.04.92).

Quando o empregador não apresenta um verdadeiro plano social, a lei prevê a nulidade do procedimento de licenciamento (artigo L.321-4-1, § 2º,do Código do Trabalho) e a jurisprudência acrescenta a possibilidade de se declarar a nulidade das dispensas.

Realmente, de acordo com a Câmara Social da Corte de Cassação (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation*) "Conclui-se que a nulidade que afeta o Plano Social se estende a todos os atos subseqüentes, principalmente as dispensas pronunciadas pelo empregador, que constituem a seqüência e o resultado do procedimento de dispensas coletivas seguidos pela aplicação do artigo L.321-4-1." (Soc. 13.02.1997 - Processo "*La Samaritaine*".)

Tal decisão, que rejeita um recurso interposto contra um julgamento de 23 de fevereiro de 1996 da Corte de Apelação (*Cour d'appel*) de Paris, referente ao Processo "*La Samaritaine*", decidiu que, na ausência de plano, o procedimento de

dispensa não produz nenhum efeito, resultando necessariamente na nulidade de todas as medidas individuais decorrentes desse fato, seja de dispensas propriamente ditas ou de ruptura de comum acordo em conseqüência de uma convenção de conversão. Os assalariados podem, assim, requerer ao "*Conseil de Prud'hommes*" (Justiça do Trabalho de primeira instância) suas reintegrações ou perdas e danos.

Esse plano social faz-se objeto de um controle judicial que pode ser duplo. Primeiramente, seu conteúdo pode ser contestado pelos próprios assalariados, diante do *Conseil de Prud'hommes*, no que diz respeito ao litígio individual que os opõe ao empregador referente a suas dispensas. Esse controle pode igualmente resultar de um litígio de ordem coletiva, mediante iniciativa dos representantes do pessoal diante do Tribunal de Grande *Instance* (Soc. 14.10.97).

Existe também um "controle" administrativo, previsto nas leis de 30 de dezembro de 1986 e 27 de janeiro de 1993, que obriga o empregador a notificar à autoridade administrativa competente todo projeto de dispensa por motivo econômico de, pelo menos, dez empregados em um mesmo período de trinta dias (artigo L.321-7, do Código do Trabalho).

Além disso, a autoridade administrativa deve constatar a carência de plano social, notificando à empresa a sua constatação (artigo L.321-7, al. 3, do Código do Trabalho).

Para a Corte de Cassação ("*Cour de Cassation*"), a autoridade judiciária é a única competente para se pronunciar sobre a obrigação do empregador de estabelecer um plano social, bem como para apreciar sua efetiva existência e regularidade (Cass. Soc. 03.12.1996, BC V, n. 411).

Relativamente à execução do plano social, se o empregador não respeita os compromissos assumidos em seu âmbito, o *Conseil de Prud'hommes* é competente para apreciar a questão, e perdas e danos podem ser concedidos ao assalariado.

1.2- Conteúdo e efetividade

Conforme exsurge da lei de 27 de janeiro de 1993, os planos sociais têm por objetivo evitar dispensas ou limitar o seu número. Por outro lado, eles têm que procurar soluções de reclassificação do pessoal cuja demissão não poderia ser evitada (artigo L.321-4-1, do Código do Trabalho), especialmente dos empregados mais velhos ou daqueles que apresentam características sociais ou de qualificação que tornam sua reinserção profissional particularmente difícil.

Assim, o plano social deve prever ações de reclassificação interna ou externa à empresa, criação de novas atividades, iniciativas de formação ou conversão, medidas de redução ou organização da duração de trabalho (tempo parcial, pré-aposentadoria etc.).

Por outro lado, o Professor G. Lyon-Caen enumera algumas regras essenciais do plano social, tais como:

a) O plano social somente pode criar obrigações a cargo do empregador;
b) O empregador determina a extensão de suas obrigações;
c) O empregador fixa a duração do plano social.

Infelizmente, não obstante todas as regras e dispositivos legais colocados à disposição dos parceiros sociais, seja em relação ao número de dispensas, seja na possibilidade de reclassificação, a efetividade de resultados dos planos sociais não é animadora, haja vista que, na maior parte, eles não refletem a realidade dos fatos nem a conjuntura econômica atual.

Em outras palavras, normalmente os planos sociais não comportam medidas concretas e precisas, além de não indicarem o número e a natureza precisa dos empregos que poderiam ser propostos na empresa ou no grupo econômico.

É exatamente por tais motivos que, cada vez mais, os juízes pesquisam a credibilidade das medidas propostas e controlam a seriedade do plano social.

Considerando que as convenções de conversão e a prioridade de readmissão apresentam um caráter obrigatório, elas não podem ser consideradas como elemento do plano social, motivo pelo qual aquelas serão apresentadas de modo separado.

2 - OUTRAS MEDIDAS DE ACOMPANHAMENTO

2.1- Convenção de conversão

Com a vigência da lei de 2 de agosto de 1989, quando um empregado é ameaçado de dispensa por motivo econômico, uma convenção de conversão lhe deve ser proposta pelo empregador, qualquer que seja o efetivo da empresa e o número de assalariados atingidos pela medida.

Definida pelo artigo L.323.3, do Código do Trabalho, a convenção de conversão consiste em permitir ao empregado de obter uma classificação melhor, depois de ter feito um estágio financiado pelo empregador (no limite da indenização de aviso prévio), pela ASSEDIC (órgão gestor do seguro-desemprego) e pelo Estado. A única exigência é que o empregado licenciado conte com, pelo menos, dois anos de antigüidade na empresa e tenha menos de cinqüenta e sete anos.

Essa convenção é proposta durante a entrevista prévia, se o procedimento fizer tal previsão, ou através de uma informação no decorrer do mesmo, a fim de que os assalariados, que o quiserem, possam fazer a sua opção.

A violação de tal obrigação impõe ao empregador a reparação do prejuízo causado ao empregado dispensado, assim como o pagamento à ASSEDIC da soma correspondente a um mês do salário bruto médio recebido pelo empregado, calculado sobre os últimos doze meses trabalhados.

É necessário frisar que o empregado é livre para concordar ou recusar o benefício da convenção de conversão e, se ele o acata, de acordo com o texto da lei (artigo L.321-6, do Código do Trabalho), não se trata de uma dispensa, nem de uma demissão, mas de uma "ruptura de comum acordo".

Embora o texto seja claro, a interpretação doutrinária e jurisprudencial evolui na direção de uma qualificação dessa ruptura como "dispensa" (ver *G. Lyon-Caen, J. Pélissier e A Supiot, Précis Daloz Preciso*, 19ª Edição, 1998, pp. 480/81 e *Cour de Cassation, Chambre Sociale*, julgamento de 30 setembro 1997, R.J.S. 11/97, n. 1274).

A convenção permitirá ao assalariado uma formação profissional de conversão durante um lapso temporal máximo de seis meses, período durante o qual ele receberá uma alocação específica com a manutenção total de sua cobertura social. Por outro lado, para estimular o empregador, um incentivo financeiro e fiscal é previsto na hipótese de contratação dos assalariados beneficiários da verba acima mencionada.

Após um prazo de seis meses, se o assalariado não for reclassificado, ele pode se inscrever na ANPE (Agência Nacional pelo Emprego) e beneficiar-se do auxílio-desemprego, observada a taxa normal, porém reduzido o seu tempo de benefício em dois meses e meio.

Não obstante todas as vantagens da convenção, após essa formação, um trabalhador em três é reclassificado e seu sucesso fica mitigado (175.000 em 1993), porquanto é considerada, injustamente, como pouco atraente pelo empregado que tem a sensação de perder seu aviso prévio. Além disso, a formação vai de encontro às reticências habituais relativa a sua matéria (lugar distante, escola = desalento etc... (*J-E. Ray, Droit du Travail, Droit Vivant, Editions Liaisons*, 5ª *Edition*, 1996, p. 185).

De toda maneira, se a convenção de conversão não foi coroada de êxito, permanece ainda ao assalariado a prioridade de readmissão.

2.2- Prioridade de readmissão

A prioridade de readmissão é uma preferência legal reconhecida aos assalariados dispensados por motivo econômico ou signatário de uma convenção de conversão (artigo L.321-1-14, do Código do Trabalho).

A comunicação, que notifica a dispensa, deve mencionar expressamente a existência da prioridade de readmissão e suas condições de aplicação, ou seja, o interessado deverá formular pedido neste sentido em um prazo máximo de quatro meses, contados da data de ruptura do contrato. A duração dessa prioridade é de um ano, contados da ruptura do contrato e não do pedido.

O empregador tem que indicar ao assalariado todos os postos de trabalho disponíveis dentro de suas qualificações. O fato de o interessado ter conseguido um novo emprego não faz desaparecer a obrigação do empregador, que permanece até o fim do prazo legalmente fixado (*Cour de Cassation*, julgamento de 21.11.90). Algumas informações complementares devem ser dadas aos representantes do pessoal, e a lista dos empregos disponíveis deve ser afixada em locais previamente informados.

Por outro lado, a violação da prioridade dá direito ao pagamento de uma indenização que não pode ser inferior a dois meses de salário (art. L.122-14-4, do Código do Trabalho).

Ocorre, porém, que esse valor mínimo só é garantido aos trabalhadores que comprovem, pelo menos, dois anos de permanência em uma empresa com onze empregados no mínimo (art. L.122-14-5, do Código do Trabalho). Para os demais, a prova de um prejuízo deverá ser feita.

OBRIGAÇÃO DE FAZER REFERENTE À ANOTAÇÃO DE CARTEIRA DE TRABALHO E SUA EXECUÇÃO ESPECÍFICA

Márcio Toledo Gonçalves*

INTRODUÇÃO

As presentes linhas cuidam de brevíssimas considerações acerca da anotação de CTPS por parte do próprio judiciário trabalhista, autorizada pelos §§ 1º e 2º, do art. 39, da CLT, quando da execução desta obrigação de fazer. Cuida do seguinte aspecto prático: O judiciário trabalhista quando sentencia no sentido de determinar a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social, em inúmeras oportunidades, quando da execução, em havendo resistência do executado em adimplir a obrigação, determina que a anotação seja procedida pela Secretaria da Vara trabalhista. O que se pretende é fazer um questionamento acerca de qual a melhor forma de fazer cumprir o mandamento judicial consubstanciado na obrigação de fazer específica de anotação da Carteira de Trabalho, e bem como qual a interpretação que reputamos mais correta dos dispositivos mencionados.

DECISÕES QUE DETERMINAM A ANOTAÇÃO POR PARTE DAS SECRETARIAS DAS VARAS E O PROCEDIMENTO ADOTADO

O art. 39 e seus §§ prevêem procedimentos administrativos e judiciais a serem seguidos na hipótese de recusa do empregador quanto à anotação da CTPS. Na esfera judicial o dispositivo dita que na hipótese de recusa deste, o juízo determinará que a secretaria proceda à anotação da Carteira de Trabalho.

O procedimento adotado em um sem-número de oportunidades tem sido o de citar o Reclamado para que cumpra a obrigação de anotar a CTPS do Reclamante. Em não cumprindo o executado esta obrigação, o juízo determina, ato contínuo, que seja feita a anotação pela secretaria. A secretaria, cumprindo referida determinação, anota a CTPS do empregado fazendo constar data de início e término da relação de emprego e demais informações nos campos próprios. Deve constar naturalmente a firma do diretor de secretaria e bem como o respectivo carimbo identificador da identidade funcional. Também deve ser feita referência no campo anotações gerais, fazendo constar número dos autos do processo de cuja decisão é proveniente.

Em algumas oportunidades também há outro tipo de procedimento, forjado em função do inconveniente provocado por esta anotação pela Secretaria da Vara. A secretaria anota sem fazer qualquer menção ao judiciário trabalhista. Não há nem sequer carimbo da secretaria. Confecciona-se, entretanto, certidão apartada onde se relata que a anotação foi efetuada pelo judiciário trabalhista.

Dessa forma, tem sido executada a obrigação de fazer referente à anotação de Carteira de Trabalho, em inúmeras execuções.

*Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 3ª Região - Minas Gerais.

NECESSIDADE DE EXECUÇÃO DA OBRIGAÇÃO ESPECÍFICA

Entendemos que o procedimento acima relatado afigura-se como incorreto e tem sido fruto de, *data venia*, equivocada aplicação do art. 39, da CLT.

Entendemos que a obrigação deve ser sempre cumprida pelo executado. O art. 39 seria aplicável apenas nas hipóteses de se encontrar o Reclamado em lugar incerto e não sabido.

A questão referente a esta específica obrigação de fazer deve ser analisada no contexto geral das normas que regulam a obrigação de fazer em nossa estrutura jurídica. Todos os dispositivos reguladores da matéria ditam a obrigatoriedade de execução da obrigação específica enquanto regra genérica. Neste sentido vale transcrevê-los.

O art. 461, do CPC, estipula o seguinte, *in verbis*:

> "Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento."

E o § 1º arremata, *in verbis* :

> "§ 1º. A obrigação somente se converterá em perdas e danos se o autor o requerer ou se impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente."

O art. 632, do CPC, por sua vez estabelece que:

> "Art. 632. Quando o objeto da execução for obrigação de fazer, o devedor será citado para satisfazê-la no prazo que o juiz lhe assinar, se outro não estiver determinado no título executivo."

Já o art. 644, do CPC, determina, *in verbis*:

> "Art. 644. Na execução em que o credor pedir o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, determinada em título judicial, o juiz, se omissa a sentença, fixará multa por dia de atraso e a data a partir da qual ela será devida.
>
> Parágrafo único. O valor da multa poderá ser modificado pelo juiz da execução, verificado que se tornou insuficiente ou excessivo."

Os dispositivos em epígrafe e outros mais[1] presentes na sistemática executiva do direito pátrio traduzem a máxima *chiovendiana* segundo a qual, "Na medida em

[1] À guisa de mais um exemplo, mencione-se o art. 84, do CDC.

que for praticamente possível, o processo deve proporcionar a quem tem direito tudo aquilo e precisamente aquilo que ele tem o direito de obter[2]."

Doutrinariamente, a matéria não comporta dúvidas, todavia, vale mencionar as considerações de Dinamarco:

> "Para efetivação de sentenças condenatórias proferidas em relação a obrigações de fazer ou de não fazer, o caminho tradicional oferecido pelo Código é execução específica ('execução das obrigações de fazer e de não fazer': arts. 632 e ss.). São sobejamente conhecidas as grandes dificuldades que essa execução enfrenta, devidas à facilidade com que o obrigado pode resistir a ela e muitas vezes ao caráter personalíssimo da obrigação exeqüenda[3]."

No mesmo sentido Sérgio Bermudes menciona que o art. 461, do CPC, transformou em regra a tutela específica e em alternativa mais próxima, a outorga de providência que assegure sempre o resultado prático correspondente, sendo que a conversão em indenização de perdas e danos em dinheiro somente ocorrerá para as hipóteses de impossibilidade de concessão de tutela direta ou de idêntico resultado prático[4].

Assim, não há dúvidas quanto à necessidade de outorga da obrigação específica. Entretanto, poder-se-ia argüir acerca da dificuldade de execução específica da obrigação em questão. Todavia, também aqui não cabem dúvidas quanto aos poderosos instrumentos colocados à disposição da jurisdição para a execução da obrigação de forma específica. Mencione-se, *exempli gratia*, os §§ 4º e 5º, do art. 461, e bem como o art. 644, do CPC. Quanto a este último, estabelece a possibilidade de aplicação de multa em casos como o presente. O legislador estabeleceu um eficiente sistema de *astreintes* que se baseia nos seguintes poderes conferidos à jurisdição: fixação durante o procedimento executivo, independentemente de previsão em sentença (art. 644, do CPC); fixação *ex officio*; revisão do valor da multa se necessário (parágrafo único, do art. 645) e aplicação de tal sistemática também quanto à execução de títulos executivos extrajudiciais, que agora assumem grande importância no processo do trabalho.

Todos estes dispositivos, é despiciendo dizer, aplicam-se ao processo do trabalho por força do que dispõe o art. 769, da CLT, eis que os procedimentos estabelecidos na CLT não regulam tal matéria e as mencionadas disposições não são incompatíveis com o procedimento executivo trabalhista, antes ao contrário.

O próprio vetusto diploma Celetista estabelece multa para caso específico referente a obrigações de fazer ou não fazer, conforme dispõe o seu art. 729.

---

[2] CHIOVENDA, Giuseppe. *Dell'azione nascente dal contratto preliminare, in Saggi di diritto processuale civile, apud*, DINAMARCO, Cândido Rangel, *A Reforma do Código de Processo Civil*, p. 151.

[3] *Ibidem*, p. 157.

[4] BERMUDES, Sérgio. *A Reforma do Código de Processo Civil*, p. 52.

Vale dizer, para o caso em tela que, se o Autor obteve um provimento jurisdicional declarando a existência da relação de emprego pretendida, e a conseqüente anotação de sua Carteira de Trabalho, esta é a obrigação que deve ser cumprida pelo próprio devedor da obrigação. O Autor não obteve o direito de ter sua CTPS anotada pela Secretaria da Vara do Trabalho. Não se diga ainda que a anotação da CTPS pela Secretaria da Vara implica em cumprimento da obrigação em função do resultado prático correspondente ou equivalente a que faz menção o art. 461 e seu § 1º, do CPC, eis que o cumprimento da obrigação nos termos de uma interpretação restrita do art. 39, da CLT, poderia implicar em grave prejuízo ao credor e quase nunca no denominado "resultado prático correspondente".

Expliquemos melhor. O mercado de trabalho brasileiro é claramente discriminador. Trata-se não só de discriminação referente ao sexo, origem, etnia, cor, estado civil, situação familiar ou idade mas bem como a um sem-número de condutas dos empregados. Com relação à discriminação em virtude de sexo basta citar a média salarial paga às mulheres e o ainda pouco espaço em termos de ocupação de cargos e funções de maior importância, para não citar a discriminação em função de gravidez. O mesmo se diga quanto ao trabalho dos negros. Todas as estatísticas indicam uma longa história de discriminações, fruto de toda uma herança cultural e econômica. A par dessas discriminações mencionadas, outras existem que se referem ao comportamento do empregado. É patente em nosso ambiente cultural a discriminação em função das atividades sindicais desenvolvidas pelos empregados. Dentro deste contexto geral de discriminações e preconceitos existe uma específica que é a que nos interessa e que se refere a discriminação ao trabalhador que tenha proposto ação trabalhista em face de seu antigo empregador. Em inúmeras oportunidades, muitos empregadores procuram saber se o possível futuro empregado acionou judicialmente o antigo empregador. Já se teve notícia até mesmo da existência de listagem contendo os nomes de pessoas que exerceram seu direito de ação, com a finalidade de controle por parte dos empregadores acerca de quais seriam aqueles empregados, que na visão deles, teriam a probabilidade de "causar problemas". Conta-se até mesmo um caso que seria pitoresco, se não fosse grave. O caso de um empregador que, nos processos de seleção de pessoal passou a exigir dos candidatos ao emprego, "certidão negativa de propositura de ação no judiciário trabalhista". O candidato se dirigia até a Secretaria da Vara com o fito de obter referida "certidão"[5]. A questão da discriminação é tão grave que o legislador achou por bem regular especificamente a matéria, editando norma direcionada à discriminação praticada no ambiente de trabalho. A Lei n. 9.029/85 estipula a proibição de adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção. Estipula que são sujeitos ativos dos crimes a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador e o dirigente dos órgãos públicos.

[5] Naturalmente, tal conduta lhe valeu o endereçamento de ofício ao Ministério Público do Trabalho informando a conduta antijurídica.

Não cabe aqui, nestas brevíssimas linhas, perscrutar as razões desta discriminação, mas apenas constatar realmente a sua forte existência.

Pois bem, dentro deste contexto, a anotação da Carteira de Trabalho por parte da Secretaria da Vara implica em não cumprir a obrigação estipulada no título executivo judicial, acarretando ainda prejuízos ao credor em virtude do preconceito relatado, já que, uma vez constando da CTPS do Empregado referido registro, o mesmo ficará exposto a tal preconceito. Implica também em não se aplicar os dispositivos cogentes mencionados e tendentes a concretizar a prestação jurisdicional efetiva em termos de execução específica da obrigação.

Poder-se-ia argumentar que em qualquer hipótese esta exposição à discriminação ocorreria já que os empregadores procuram obter referências do candidato ao emprego na última empresa onde o mesmo trabalhou. Em primeiro lugar, a busca de referências não acontece sempre. Em segundo lugar, a única informação normalmente prestada pelas empresas é a que se refere ao aspecto estritamente profissional do empregado.

Assim, por todos esses motivos deve ser executada referida obrigação em termos de determinar a anotação da CTPS pelo próprio executado, utilizando-se de todos os instrumentos processuais para fazê-lo cumprir a obrigação.

CONCLUSÃO

À guisa de conclusão tem-se que a dinâmica geral de execução das obrigações de fazer implica em fazer cumprir esta obrigação de forma a concretizar a obrigação específica, sendo que o resultado prático correspondente e bem como a conversão em perdas e danos só ocorre quando impossível o cumprimento da obrigação específica, sendo ainda importante ressaltar os meios de pressão psicológica previstos na legislação referentes a multas até o cumprimento da obrigação específica.

Portanto, esta mesma dinâmica deve ser seguida para a execução da obrigação de fazer referente à anotação de CTPS, sendo que a anotação pela Secretaria da Vara apenas seria procedida nas hipóteses de encontrar-se a executada em lugar incerto e não sabido, ou em outras situações em que fosse impossível o cumprimento da obrigação.

O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO*

Júnia Castelar Savaget**

Ex.mo Dr. Antônio Miranda de Mendonça, Juiz Vice-Presidente desse E. TRT da 3ª Região, Ex.mo Dr. Júlio Bernardo do Carmo, Juiz do Trabalho e Diretor da Escola Judicial, Ex.ma Drª Maria Laura Franco Lima de Faria, Juíza Corregedora, em exercício, Ex.mos colegas Procuradores Regionais e Procuradores do Trabalho, Ex.mos Juízes, nobres advogados, demais autoridades presentes, prezados servidores, estudantes, senhoras e senhores.

Inicialmente, gostaria de agradecer ao Ex.mo Dr. Júlio Bernardo do Carmo a gentileza do convite para proferir a presente palestra.

A ocasião é para mim de grande importância. Primeiro, porque o público é indiscutivelmente seleto e em especial amigo. Segundo, porque o maior entrosamento entre o Ministério Público e o Judiciário parece-me absolutamente salutar, na medida em que diversas questões jurídicas podem ser enfrentadas, sem as dificuldades normais existentes no curso dos processos judiciais, assegurando o exato cumprimento da ordem jurídica, que, afinal, constitui a essência das duas instituições.

Além disso, esta ocasião torna-se de especial e particular importância, uma vez que estou aqui, hoje, para falar do Ministério Público do Trabalho. Obviamente não o farei na condição de jurista, que de fato não sou, mas como membro da instituição, que tanto respeito, e que tenho a honra de integrar desde 1991.

INTRODUÇÃO HISTÓRICA E CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Antes de falarmos especificamente sobre o Ministério Público do Trabalho e suas formas de atuação, são oportunas algumas breves considerações históricas e informações gerais sobre a instituição Ministério Público.

A doutrina não é unânime acerca da origem do Ministério Público. Alguns chegam a considerar que remonta ao Antigo Egito, há quatro mil anos, confundindo-se com a figura do funcionário real.

Um maior número de estudiosos sustenta que o Ministério Público tem sua origem nos Procuradores da Coroa, em 1302, à época do rei francês Felipe IV, o Belo.

De qualquer forma, portanto, no início, o Ministério Público estava ligado à figura dos agentes do rei.

A expressão Ministério Público surgiu espontaneamente, na prática, uma vez que os procuradores do rei falavam de suas atividades, de seu próprio mister ou ministério, e o adjetivo público foi acrescido em razão dos interesses que os procuradores do rei deviam defender.

---

* Palestra realizada na Escola Judicial do TRT - 3ª Região em 12.05.2000.

** Procuradora-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da Terceira Região.

A denominação *Parquet* bastante difundida, advém da tradição francesa. Os procuradores do rei não tinham assento ao lado dos juízes da corte. Ficavam, em pé, sobre o *Parquet*, assoalho, da sala de audiências. Daí o uso da expressão.

No Brasil, alguns sinais da existência do Ministério Público podem ser percebidos desde as Ordenações Afonsinas, de 1477, através do chamado Procurador dos Nossos Feitos, mas somente a partir do Código de Processo Civil, em 1939, é que a instituição começa a despontar, nos moldes em que é hoje concebida, em especial com as atribuições de órgão interveniente.

Especificamente quanto às origens do Ministério Público do Trabalho, no Brasil, temos que a instituição existe desde a própria origem, em 1923, da Justiça do Trabalho, no Conselho Nacional do Trabalho, órgão então vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. Junto ao Conselho funcionava um Procurador-Geral e Procuradores Adjuntos com a função básica de emitir pareceres nos processos em tramitação.

Depois, em 1932, quando começaram a funcionar as Juntas de Conciliação e Julgamento, no âmbito do Ministério do Trabalho, tivemos a atuação dos Procuradores do Departamento Nacional do Trabalho, a partir daí já com feição de Ministério Público, cabendo-lhes a defesa do interesse público.

Com a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, foi criado o Ministério Público do Trabalho, então vinculado ao poder executivo, tendo-lhe sido expressamente atribuída a função de zelar pela exata observância da constituição e das leis.

Posteriormente, a Constituição de 1946 estabeleceu, também, a existência do Ministério Público que atuaria junto à Justiça do Trabalho.

Inegável destaque deve ser dado à Lei 1.341/51, Lei Orgânica do Ministério Público da União, que estabeleceu a divisão em Ministério Público Federal, Militar, Eleitoral e do Trabalho, além de instituir concurso para ingresso na carreira.

Do mesmo modo, podemos citar a Lei Complementar 40/81 - Estatuto do Ministério Público Nacional - que instituiu garantias, vedações e novas atribuições para o *Parquet*.

Por outro lado é de total importância a Lei 7.347/85, que conferiu ao Ministério Público a titularidade para a propositura da ação civil pública, em defesa dos direitos difusos e coletivos.

Mas o grande marco para todo o Ministério Público é, sem dúvida, a Constituição da República de 1988.

Somente então o Ministério Público se tornou independente, deixando de integrar o poder executivo, condição que, ressalte-se, até hoje ainda é inadvertidamente, com o devido respeito, desprezada por profissionais da área jurídica, que, no caso específico do Ministério Público do Trabalho, se esquecem que a Carta Magna revogou as disposições insertas nos artigos 736 e 737, da CLT.

Passou o Ministério Público, então, com maior destaque, ao papel de defensor da ordem jurídica, contra quem quer que a desrespeite, inclusive contra os próprios governos e poderes da república.

Cabe ao Ministério Público, portanto, zelar pelo interesse público, que é o interesse social, da sociedade e não, necessariamente, o interesse da Administração

Pública. Este, o interesse da Administração Pública, é protegido pela Advocacia-Geral, no âmbito da União, pelas Procuradorias dos Estados, dos Municípios e pelo corpo jurídico próprio no caso das autarquias, fundações e empresas públicas.

O artigo 127, da CF, dispõe que o Ministério Público é instituição permanente, autônoma, independente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe precipuamente a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, sendo imperioso lembrar que, tratando-se de instituição permanente, por óbvio, nenhuma norma infraconstitucional pode abolir os poderes conferidos ao Ministério Público pela Constituição da República.

Segundo assevera o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, após a Constituição da República de 1988 "O Ministério Público não faz parte de nenhum dos três poderes do Estado, mas constitui um órgão extrapoderes, com a função de defender a sociedade."

Alguns entusiastas chegam a dizer que o Ministério Público seria o "quarto poder". Pessoalmente, não chego a tanto, mas é indiscutível que a nova ordem constitucional lhe assegurou autonomia e independência.

Após a Constituição Federal outro diploma legal da maior relevância para o *Parquet* é a Lei Complementar 75, de 20.05.93, em vigor, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, que compreende o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

Ressalte-se que para possibilitar a autonomia, a independência e, conseqüentemente, a imparcialidade da atuação, são atribuídas aos integrantes do *Parquet* garantias e prerrogativas institucionais, assegurando-lhes a isenção de ânimo necessária para a vigília constante como guardião dos interesses da sociedade.

As mencionadas disposições legais e constitucionais são claras ao preceituar que os membros do Ministério Público são agentes políticos, assim como os membros da magistratura e do legislativo e, portanto, são regidos pelo princípio da independência funcional, significando que no exercício de suas funções os membros atuam de forma independente, sem qualquer subordinação hierárquica.

No tocante às prerrogativas conferidas ao Ministério Público impõe-se destacar, sob o aspecto processual, a que se refere à intimação pessoal nos autos, quer seja na sua atuação de órgão agente - como parte - ou como *custos legis* - fiscal da lei.

Ressalte-se que tal prerrogativa já era assegurada ao *Parquet* mesmo antes da citada Lei Complementar 75/93, haja vista a disposição inserta no artigo 236, § 2°, do CPC.

Saliente-se, ainda, neste particular, que não se trata de privilégio, mas de prerrogativa, que como já foi dito tem como escopo assegurar o efetivo exercício da função constitucional, em prol da coletividade.

ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Feitas as considerações iniciais, passarei agora ao exame específico da atuação do Ministério Público do Trabalho, ressaltando, desde já, que, qualquer que seja a forma de atuação do *Parquet*, a motivação estará sempre na existência de interesse público.

São inúmeras as atribuições do Ministério Público do Trabalho, sendo certo que as mesmas não se encontram elencadas em um único dispositivo legal.

Temos a norma máxima, a Constituição da República, que estabelece em seus artigos 127 e 129 as funções institucionais do Ministério Público da União e, por sua abrangência, do Ministério Público do Trabalho.

Também a Lei Complementar 75/93, nos artigos 83 e 84, dispõe sobre a competência do Ministério Público do Trabalho, sendo certo que o rol previsto nestes artigos não é taxativo, uma vez que as atribuições estabelecidas nos artigos 6º, 7º e 8º, do mesmo diploma legal, referem-se a todo o Ministério Público da União, observado apenas o campo de atuação de cada ramo.

A própria CLT, em seu artigo 793, estabelece a competência do Ministério Público do Trabalho para suprir a incapacidade processual dos menores desassistidos.

O rol de atribuições e competência do MPT é portanto extenso, como veremos com maior detalhe.

Assim, objetivando tornar mais didática a exposição, adotarei como critério a divisão da atuação do Ministério Público do Trabalho em judicial e extrajudicial.

ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A atuação extrajudicial, como o próprio nome diz, ocorre fora dos processos judiciais, na esfera administrativa.

Em regra, este tipo de atuação busca defender os interesses metaindividuais, também chamados de transindividuais ou de terceira geração, que integram o gênero interesse público, e se subdividem em interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Conforme conceito legal, constante do Código de Defesa do Consumidor - Lei 9.078/90 - interesses difusos são aqueles de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas, ligadas por circunstâncias de fato.

Na hipótese de Inquérito Civil Público instaurado com o fim de regularizar a contratação de servidores públicos, através de concurso público, o que o Ministério Público do Trabalho protege é o interesse difuso de todos aqueles possíveis candidatos ao certame público, sem possibilidade de identificação dos mesmos.

Direitos coletivos são aqueles indivisíveis, cujo titular seja grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas por uma relação jurídica base. Embora não sejam determinados, são determináveis. Como exemplo, podemos citar a atuação do MPT objetivando o cumprimento das normas de segurança do trabalho, medida que visa proteger o direito coletivo de todos os empregados, atuais e futuros, de determinada empresa.

No caso dos direitos individuais homogêneos os titulares são sujeitos determinados de plano.

Quando formos falar sobre as ações civis públicas e ações civis coletivas, tais conceitos serão novamente enfrentados.

Neste momento, importa registrar que para a defesa extrajudicial desses interesses metaindividuais, incumbe ao Ministério Público do Trabalho, em suas

atribuições de órgão agente, a teor do disposto nos artigos 6º, inciso VII e 84, inciso II, da Lei Complementar 75/93, a instauração de inquéritos civis públicos e outros procedimentos de natureza administrativa.

Tais processos têm natureza investigatória, portanto, inquisitorial, podendo ser instaurados de ofício sempre que o membro do *Parquet* tenha conhecimento da violação ao interesse coletivo, no sentido amplo, ligado às relações de trabalho.

Em geral, são instaurados em face de denúncias apresentadas ao Ministério Público do Trabalho pelos sindicatos, pelos próprios trabalhadores atingidos pelo descumprimento da lei, pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo poder judiciário. Tais denúncias podem ser feitas por escrito, ou também no *site* próprio através da internet (www.prt3.gov.br) e, ainda, por telefone, no sistema do Disque-Denúncia, amplamente divulgado à população (0800313800), não sendo necessária a identificação do denunciante.

Tratando-se de processos de natureza investigatória, caberá ao procurador a quem for distribuído o feito a análise inicial acerca da competência do Ministério Público do Trabalho.

A título de exemplo ressalto que em alguns casos as denúncias referem-se exclusivamente à ocorrência de crimes contra a organização do trabalho (ex.: atentado contra a liberdade de associação) de competência do Ministério Público Federal, ou contra a organização da justiça (ex.: falso testemunho) ou apuração da responsabilidade do agente público que der causa ao pagamento indevido de verbas etc., ambos da competência do Ministério Público Estadual.

A análise inicial importará também na verificação da existência de denúncia de lesão a direitos metaindividuais, uma vez que, tratando-se de direito meramente individual, em regra, estará vedada a atuação do Ministério Público, como órgão agente.

Nestas hipóteses, de incompetência do *Parquet* trabalhista e de denúncia pertinente à violação de direitos meramente individuais e disponíveis, o processo será arquivado, ficando a decisão, a teor do disposto na Lei 7.347/85 - LACP, sujeita à homologação pelo Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, situado em Brasília, na Procuradoria-Geral do Trabalho.

Deve ser salientado que na hipótese da competência de outro ramo do Ministério Público o arquivamento ocorrerá perante o Ministério Público do Trabalho, mas com o envio dos autos ou das peças principais à instituição competente, para as providências cabíveis.

Não sendo caso de arquivamento, em regra o processo seguirá o curso instrutório, para apuração da denúncia.

Digo em regra porque dependendo da situação, da gravidade da denúncia, da existência de provas cabais acerca das irregularidades, o procurador não só pode como deve propor de imediato a ação judicial cabível perante a Justiça do Trabalho, que poderá de acordo com o caso ser a ação civil pública, a ação civil coletiva, a ação rescisória etc.

Ressalte-se que a instauração de inquérito civil público ou outro procedimento de natureza investigatória não é condição para a propositura de qualquer medida judicial por parte do Ministério Público do Trabalho, uma vez que tais processos são

apenas instrumentos colocados à disposição do Ministério Público para investigação dos fatos, se assim, a critério do procurador oficiante, for necessário.

Bom, voltando à hipótese de instrução do inquérito, caberá ao Procurador a adoção de todas as medidas necessárias à apuração da denúncia.

Para tanto, são assegurados ao Ministério Público, pela Constituição Federal e pelas demais normas legais já citadas, em especial a Lei Complementar 75/93, diversos instrumentos, podendo o Procurador, dentre outras providências, requisitar fiscalização trabalhista à Delegacia Regional do Trabalho, realizar diretamente inspeção nas empresas, requisitar documentos ao denunciado e ao denunciante, designar audiência para esclarecimento dos fatos, tomando o depoimento do denunciado e de testemunhas, requerer perícias às autoridades da administração pública direta e indireta.

Em grande parte dos casos, no decorrer das investigações do Ministério Público, o denunciado regulariza de pronto a situação, o que pode até mesmo autorizar o arquivamento do processo, pela perda do objeto. Mas o objetivo final estará resguardado, uma vez que a irregularidade terá deixado de existir.

Não sendo este o caso, encerrada a fase investigatória e constatada a procedência da denúncia, caberá ao Procurador, dentro das atribuições de órgão agente conferidas ao Ministério Público do Trabalho, envidar todos os esforços na tentativa da adequação voluntária e administrativa do denunciado aos ditames legais.

Aliás, este é o objetivo maior do *Parquet* nestes casos, a regularização da conduta considerada ilegal, de forma espontânea, rápida, sem necessidade de provocar a solução do judiciário, já extremamente assoberbado, assegurando à coletividade atingida em seus direitos o pronto restabelecimento da ordem social e jurídica.

Para cumprir esse objetivo, a lei assegura ao Ministério Público o direito de obter do denunciado o compromisso formal quanto à regularização da conduta, mediante a previsão de cominações. Tal compromisso, em geral, consta de documento próprio denominado Termo de Compromisso ou Termo de Ajuste à Conduta Legal, sendo certo que por vezes o compromisso é registrado na própria ata da audiência realizada pelo Ministério Público do Trabalho, sem necessidade de maiores formalidades.

Neste aspecto, ressalte-se, é com satisfação que informo que a atuação do *Parquet* trabalhista, embora árdua, uma vez que em Minas Gerais, nesta coordenadoria específica, temos apenas 14 (quatorze) colegas atuando, tem sido de grande êxito.

A título de exemplo registra-se que no ano de 1999 foram firmados perante o Ministério Público do Trabalho desta 3ª Região, 126 (cento e vinte e seis) Termos de Compromissos e somente este ano, até a presente data, 66 (sessenta e seis), o que importa dizer que computados apenas os dias úteis tem-se obtido a média de um Termo de Compromisso a cada dois dias.

Levando em consideração que cada empresa compromissada possui em média 60 (sessenta) empregados, teremos um total de 11.520 empregados beneficiados, só neste último ano, e conseqüentemente, pelo menos em tese o mesmo número de ações judiciais individuais que deixaram de ser propostas perante a Justiça do Trabalho.

Não se trata de mera divulgação ou propaganda, haja vista que quem ganha com isso é a sociedade, na medida em que cada Termo de Compromisso firmado, como já dito, não atinge situações individuais, mas situações de interesse coletivo, e portanto o alcance social é significativo.

Voltando à questão, o compromisso assumido tem eficácia de título extrajudicial e, se descumprido, poderá ser executado perante a Justiça do Trabalho, a teor do disposto no artigo 876, da CLT, com a nova redação dada pela Lei 9.958, de 12.01.2000, encerrando, inclusive, neste particular, quaisquer divergências que porventura ainda existissem.

Por outro lado, se for comprovada a procedência da denúncia e o denunciado não se dispuser a regularizar a conduta, na via administrativa, caberá ao Ministério Público do Trabalho a propositura das medidas judiciais pertinentes.

Para exemplificar o alcance desta atuação do Ministério Público do Trabalho, informo que encontram-se em andamento na presente data na PRT da 3ª Região, na Coordenadoria de Órgão Agente, denominada CODIN, 1.169 (mil cento e sessenta e nove) inquéritos civis públicos e procedimentos investigatórios. Destes, cito alguns exemplos de denúncias já apuradas e com resultados satisfatórios para a sociedade: desrespeito às normas de segurança e medicina de trabalho; terceirização irregular; descumprimento da cota destinada aos portadores de deficiência; não recolhimento do FGTS; admissão de empregados públicos sem prévia aprovação em concurso público; atraso contumaz no pagamento de salários; contratação irregular de menores através de programas como guardas-mirins e bom menino; denúncias de trabalho escravo; discriminação no que toca aos critérios para admissão no emprego; medidas discriminatórias contra empregados que ajuizam ações perante a Justiça do Trabalho; denúncia de trabalho rural em condições absolutamente irregulares e até mesmo degradantes.

Ainda no tocante à atuação extrajudicial deve ser ressaltado que, nos termos do artigo 84, inciso I, da Lei Complementar 75/93, o Ministério Público do Trabalho integra diversos órgãos interinstitucionais de defesa dos direitos metaindividuais e sociais dos trabalhadores, buscando de forma preventiva combater o descumprimento da ordem jurídica.

Aqui em Minas Gerais, no âmbito da 3ª Região, posso citar como exemplo a participação efetiva do Ministério Público do Trabalho, e com resultados já positivos, na Câmara Interinstitucional de Proteção ao Trabalho do Adolescente e Combate ao Trabalho Infantil; Câmara Interinstitucional de Trabalho Rural; Câmara Interinstitucional de Serviços Terceirizáveis; Câmara Interinstitucional de Cooperativas de Trabalho, coordenadas pela DRT/MG, e no Fórum Estadual de Saúde e Segurança do Trabalhador, este último inclusive sediado pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região.

Outra forma de atuação extrajudicial, prevista no artigo 129, inciso IX, da CF, art.83, inciso XI, da Lei Complementar 75/93, e art. 13, da Lei 9.307/96, é a atuação do Ministério Público como árbitro e como mediador.

Registre-se que temos hoje em andamento 57 (cinqüenta e sete) processos de mediação, versando sobre interesses coletivos, o que, no mínimo, para nossa satisfação, demonstra a confiança que o Ministério Público do Trabalho goza perante

a sociedade, uma vez que como é sabido o mediador é escolhido pelas partes conflitantes. Quanto a este tópico cito para ilustrar as mediações que vêm sendo realizadas com as empresas panificadoras e a categoria profissional correspondente, acerca da participação nos lucros e resultados das empresas.

ATUAÇÃO JUDICIAL

Como ramo do Ministério Público da União, com atuação especializada, o Ministério Público do Trabalho exerce suas atribuições judiciais perante a Justiça do Trabalho. A atuação poderá ser como órgão interveniente, na condição de fiscal da lei ou *custos legis,* ou como órgão agente.

Vejamos inicialmente a atuação do Ministério Público do Trabalho como órgão interveniente.

Ressalte-se, desde já, que a atuação como *custos legis* ocorre perante os tribunais e também perante as varas do trabalho, existindo, portanto, em todas as instâncias trabalhistas.

Nestes casos o Ministério Público do Trabalho não é parte no processo, sendo que a sua intervenção se dá como fiscal da lei, como guardião da ordem jurídica.

Assim sendo, por óbvio, a intervenção do Ministério Público do Trabalho não é necessária em todos os processos, mas somente naqueles em que existir interesse público, evidenciado pela própria natureza da lide, pelas matérias envolvidas ou pela qualidade das partes.

Em alguns casos a própria lei já identifica a existência de interesse público, como ocorre nos processos que envolvem interesses de menores, nos quais a intervenção do *Parquet* é obrigatória, a teor do disposto no artigo 82, inciso I, do CPC.

Também nas ações civis públicas que não forem propostas pelo Ministério Público, será obrigatória a intervenção como fiscal da lei, nos termos do § 1º, do artigo 5º, da Lei 7.347/85.

Do mesmo modo, podemos citar a intervenção obrigatória do Ministério Público do Trabalho nos processos, em segundo e terceiro grau de jurisdição, quando a parte for pessoa jurídica de direito público, conforme dispõe o artigo 83, inciso XIII, da Lei Complementar 75/93. Neste caso deve-se mais uma vez salientar que a intervenção do *Parquet* é em razão do interesse público e não, necessariamente, do interesse da Administração Pública, o que poderá resultar, até mesmo, em um parecer desfavorável ao ente público.

Em outros casos, o próprio poder judiciário identifica a necessidade da intervenção do *Parquet*, concedendo-lhe vista dos autos, como de resto, após a Lei Complementar 75/93, tem acontecido em maior escala na primeira instância.

Todavia, independentemente das hipóteses já definidas por lei como ensejadoras da apreciação do *Parquet*, ou da solicitação judicial no mesmo sentido, é certo, nos termos do artigo 83, inciso II, da Lei Complementar 75/93, que cabe também ao próprio Ministério Público do Trabalho identificar outras situações que justifiquem a sua intervenção, em face da existência de interesse público.

A título de exemplo relaciono algumas situações mais habituais que têm exigido a manifestação do Ministério Público do Trabalho como *custos legis:* nulidade da contratação de servidores públicos, sem prévia aprovação em concurso público; processos em que haja interesse de incapazes; existência da alegação de incompetência absoluta, quando houver indícios da prática de discriminação em razão de sexo, idade, cor, estado civil, ou contra os portadores de deficiência.

No tocante aos processos que envolvam interesses de menores, gostaria de esclarecer que a nossa atuação será como *custos legis,* quando o menor empregado estiver devidamente representado ou quando tratar-se de menor herdeiro, quer no pólo ativo ou passivo da demanda. Tratando-se, todavia, de empregado menor de 18 anos, sem representante legal, a atuação do MPT será na condição de órgão agente, suprindo a incapacidade do trabalhador, com legitimidade *ad processum*, haja vista o disposto no artigo 793, da CLT.

Ainda para ilustrar, informo que no exercício das funções de órgão interveniente o Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais conta com o incansável trabalho de apenas 11 (onze) Procuradores. Somente este ano foram examinados 11.967 processos, sendo que a média semanal de processos examinados por cada um desses colegas chega a 70 (setenta) processos.

Existente o interesse público que justifique a intervenção do Ministério Público do Trabalho, o Procurador a quem for distribuído o feito emitirá o seu Parecer. Neste particular, parece-me oportuno ressaltar duas questões. A primeira refere-se ao prazo para a emissão do Parecer. A norma em vigor está inserta no artigo 5º, da Lei 5.584/70, e dispõe que o prazo é de oito dias, contados da distribuição do processo ao Procurador e, não, evidentemente, como pretendem alguns desavisados, do recebimento dos autos no MPT. Portanto, qualquer prazo inferior a este, ou qualquer outro critério para contagem do prazo, não podem ser aceitos, *data venia*, por serem contrários ao comando legal.

A outra questão refere-se aos despachos de prosseguimento do feito, que lamentavelmente, por total desconhecimento da questão, são por vezes objeto de críticas por parte de alguns advogados e até mesmo juízes. É certo que os processos em segunda instância são remetidos pelo E. TRT à Procuradoria, para exame. Este primeiro exame, como já foi dito, diz respeito à verificação da existência de interesse público que justifique a intervenção do *Parquet*. Naqueles casos em que o interesse público não for detectado, o processo é devolvido ao E. TRT, sem parecer do MPT, mas com o despacho de encaminhamento, o que significa dizer apenas que o processo, até aquele momento, foi visto e dispensa a intervenção do *Parquet*.

Esclarecidas estas questões, voltemos ao ponto.

Agindo como *custos legis* o Ministério Público do Trabalho poderá manifestar-se em qualquer fase do processo, inclusive sobre as matérias em debate durante as sessões dos tribunais trabalhistas, poderá requerer todas as diligências que entender necessárias para o correto andamento do processo e para a melhor solução da lide, poderá também produzir provas e recorrer das decisões que entender contrárias ao ordenamento jurídico e ao interesse público e deverá ser intimado pessoalmente nos feitos em que oficiou ou que tiver que oficiar.

Ressalte-se que quem afirma isto não sou eu, é a lei. A Lei Complementar 75/93 e também o Código de Processo Civil, em seus artigos 83 e 236, § 2º, de indiscutível aplicação ao processo trabalhista.

E outro não poderia ser o caminho, uma vez que para exercer o papel de guardião da ordem jurídica o Ministério Público tem que possuir mecanismos de efetiva atuação.

A atuação do Ministério Público como órgão agente perante a Justiça do Trabalho verifica-se através da propositura de diversos tipos de ações, para as quais está o *Parquet* legitimado.

Como órgão agente o Ministério Público do Trabalho atuará, também, por força do disposto no artigo 793, da CLT, suprindo a incapacidade do menor de 18 (dezoito) anos, empregado, que se encontra no processo sem a participação de seus representantes legais. Esta atuação poderá surgir no curso do processo, por solicitação do juiz, ou poderá existir desde o início, com a propositura da ação pelo próprio *Parquet*.

Ressalte-se que nesta regional, na prática, por expressa autorização legal inserta no mesmo art. 793, da CLT, esta atuação do Ministério Público tem ocorrido só na Capital, haja vista o reduzido número de Procuradores aqui lotados e também as inúmeras dificuldades de ordem orçamentária e financeira. Não há contudo qualquer comprometimento de ordem processual, uma vez que o próprio texto legal indica o caminho correto que é a nomeação de um curador à lide. Ademais, o Ministério Público do Trabalho nestes casos atuará sempre que tiver ciência do processo, e desde o primeiro grau, na condição de *custos legis*.

Aproveitando esta questão parece-me oportuno registrar que a representação atribuída ao Ministério Público refere-se especificamente ao menor empregado. Não há, com o devido respeito, legitimidade para a representação do menor herdeiro, como também inexiste, com a devida vênia de algumas determinações judiciais, legitimidade ao *Parquet* para suprir suposta incapacidade de analfabetos ou de surdos-mudos.

Passemos às demais ações que podem ser propostas pelo *Parquet*.

Dentre as principais destacam-se a ação rescisória, a ação civil pública, a ação declaratória de nulidade de instrumento normativo, a ação civil coletiva e o dissídio coletivo em caso de greve em atividades essenciais.

Conforme previsto no artigo 487, do CPC, as ações rescisórias poderão ser propostas pelo MPT quando o *Parquet* não tiver sido ouvido nos processos em que sua intervenção era obrigatória ou quando tiver havido colusão das partes para fraudar a lei. Como exemplo podemos citar processo envolvendo ente público, no qual o MPT detectou a existência de acordo homologado, em geral para pagamento de quantia vultosa, fruto da simulação das partes no tocante a uma relação de emprego inexistente. Neste caso, a ação rescisória objetiva rescindir a decisão homologatória do acordo, por tratar-se de transação fruto de colusão das partes para fraudar a lei.

Também de competência originária do tribunal, temos a ação declaratória de nulidade de cláusula de instrumento normativo de trabalho, cabível sempre que o *Parquet* vislumbrar a existência de ilegalidades em convenções coletivas de trabalho

e acordos coletivos de trabalho. Neste particular, cito como exemplos: - a ação anulatória para declarar a nulidade de cláusula que previa o pagamento de taxa para a homologação de rescisão contratual, em desacordo com os preceitos insertos no artigo 477, da CLT, - para declarar a nulidade de cláusula que estabelecia a desnecessidade de concessão de aviso prévio nos contratos de trabalho firmados com determinada empresa agrícola; - para declarar a nulidade de cláusulas que estipulavam o pagamento de taxas assistenciais diferenciadas para associados e não-associados, além do imposto sindical e da mensalidade sindical dos associados, e sem possibilidade de oposição dos empregados.

Com o Código de Defesa do Consumidor - Lei 8.078/90, foi ampliado o campo de atuação do MPT em defesa dos direitos metaindividuais, restando autorizado, ainda, ao *Parquet* trabalhista a propositura de ação civil coletiva, que objetiva a defesa de direitos individuais homogêneos, que, como já havia dito anteriormente, são divisíveis e decorrentes de origem comum.

Neste caso o provimento pleiteado é de natureza condenatória indenizatória aos próprios lesados. Como exemplo podemos citar a ação civil coletiva proposta pelo *Parquet* objetivando a devolução, ou seja, o pagamento em pecúnia, dos valores descontados dos empregados de determinada empresa, por força de cláusula de acordo coletivo de trabalho, anulada em face de ação proposta pelo próprio Ministério Público do Trabalho.

Todavia, por certo, a ação de maior destaque, dada a sua abrangência e o efeito *erga omnes* atribuído à sentença, é a ação civil pública.

Infelizmente, tal ação parece não ter sido ainda totalmente compreendida por alguns, talvez mais conservadores e enraizados à proteção de direitos meramente individuais. O tempo e a luta incansável do Ministério Público do Trabalho certamente se encarregarão de desmistificar esses conceitos, descortinando para toda a sociedade a importância e o alcance social deste tipo de medida.

A ação civil pública é utilizada pelo Ministério Público do Trabalho, embora não seja o *Parquet* o seu único titular, para a defesa dos interesses difusos e coletivos, no âmbito trabalhista.

Como já dito anteriormente, no tocante aos interesses difusos, o universo de pessoas afetadas pelo ato lesivo não é passível de determinação, embora estejam ligados por uma relação fática, e nos interesses coletivos o grupo é determinável e ligado por uma relação jurídica.

A ação civil pública está prevista na Lei 7.347/85, não tendo sido inicialmente utilizada no âmbito trabalhista, uma vez que o inciso IV, do artigo 1º, que previa o seu cabimento para defesa de interesses difusos e coletivos foi vetado.

Com a Constituição Federal, em seu artigo 129, inciso III, tal preceito foi restabelecido, assegurando desde então a atuação do Ministério Público do Trabalho.

Depois, o próprio Código de Defesa do Consumidor - Lei 8.078/90 - em seu artigo 110, determinou o acréscimo do referido inciso IV, garantindo, também, a utilização da ação civil pública em defesa de outros interesses difusos e coletivos, o que por fim restou absolutamente pacificado com a Lei Complementar 75/93.

O que se objetiva com a ação civil pública é o provimento cominatório, o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, com a recomposição da lesão ao

direito metaindividual. Só se não for realmente possível é que se buscará a indenização substitutiva em pecúnia. Assim mesmo, tal condenação não será destinada diretamente aos lesados, mas a um fundo específico, na maioria dos casos o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Quanto aos exemplos reportamo-nos àqueles já mencionados quando falamos sobre o inquérito civil público, lembrando, mais uma vez, que o processo de natureza investigatória na maioria das vezes precede a ação, não sendo, todavia, requisito indispensável para a sua propositura.

Muito ainda se teria a dizer sobre a ação civil pública e sobre a atuação do Ministério Público, mas o avançado da hora não nos permitirá.

Portanto, certa de que teremos outras oportunidades para conversarmos sobre o assunto, peço vênia para concluir minha manifestação citando o Promotor de São Paulo, Dr. João Benedito de Azevedo Marques, que afirmou com grande propriedade:

> "Não existirá sociedade realmente democrática, sem um Ministério Público forte e independente, incumbido de zelar pela efetiva observância da lei e da Constituição, condição indispensável para que também o Poder Judiciário seja efetivamente soberano."

Muito obrigada.

ORGANIZAÇÕES E CENTRAIS SINDICAIS

Prof. Dárcio Guimarães de Andrade*

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

A tendência de associação é inerente ao homem, sendo uma das leis mais poderosas que regem este universo. Fenômeno constante e necessário, as sociedades foram se formando ao longo dos tempos, resistindo ao próprio poder de destruição de seus membros.

Podemos mencionar a presença de várias associações em tempos remotos, passando pela Grécia e Roma, tendo a Lei Júlia de 64/67 a. C. abolido associações políticas e religiosas. Relevante mencionar as corporações de ofício, organizadas no século XII, e extintas em 1781 na França, em 1731, na Prússia e, em 1770, na Toscana, devido ao grande monopólio que exerciam.

Assim, o Sindicalismo nasceu com a proibição das corporações de ofício, mas já havia esboçado traços marcantes anteriormente. Duas leis devem ser citadas: a *Waldeck-Rousseau*, de 1884, que reconheceu a liberdade sindical independente de autorização administrativa e a *Trade Union Act*, de 1871, estabelecendo a liberdade sindical.

No Brasil, a Constituição Imperial de 1824 aboliu, em seu artigo 129, n. 25, as corporações de ofício, seus juízes e mestres..., proclamando a liberdade de trabalho, abrindo caminho para o direito de associação. O Decreto n. 1.637, de 1907, permitiu a formação de Sindicatos em todos os níveis profissionais, surgindo movimentos sindicais incipientes no princípio do século.

Mas o momento histórico da vida sindical brasileira nasceu com a Revolução de 1930, que introduziu, com o novo governo, legislação trabalhista significativa. A Carta Constitucional de 1934 adotou o pluralismo sindical, que foi substituído pelo princípio da unicidade na Constituição de 1937, calcada esta na ideologia totalitária do Estado Novo. Esta unicidade sindical foi mantida por todas as Constituições posteriores. Dessa forma, até a Carta Política de 1988, os Sindicatos estavam fortemente atrelados ao Estado, subjungidos à manipulação política e aos desígnios de governos ditatoriais.

SINDICATOS

Segundo Gallart Folch, a origem etimológica da palavra Sindicato provém de *syndicat,* ou seja, pessoas que se encontravam ligadas a uma corporação, ou se encontravam sob a tutela de um síndico (palavra grega que significa procurador).

Conceituar Sindicato não é tarefa fácil. Há de se levar em conta o Estado em que se encontra, com todos os seus elementos: povo, território e governo. Sua personalidade e finalidades estão diretamente ligadas ao regime político que o

*Juiz Presidente do TRT da 3ª Região.

ampara. Um Estado totalitário gera um Sindicato subordinado ao governo, delineando uma pessoa de direito público. O Estado democrático permite a livre associação, podendo esta se manter a uma prudente distância das influências políticas, configurando pessoa jurídica de direito privado.

Catharino (*in Tratado Elementar de Direito Sindical*, SP, 1977) define Sindicato como: "... uma associação trabalhista de pessoas naturais, sendo seu principal objetivo a defesa da profissão, seja a própria ou similar".

Melhor é o conceito de Alonso Olea (*in Derecho del Trabajo*, Madri, 1973) quando coloca o Sindicato como sendo "... uma associação permanente de trabalhadores, independentes, sem fins lucrativos, para manutenção e melhoria das condições de trabalho por meio da negociação coletiva".

O artigo 511, *caput*, da CLT, estabelece o conceito legal de Sindicato.

A liberdade de associação, de organização, de administração, de filiação e desfiliação e do exercício das funções sindicais está prevista no artigo 8º, da nossa Constituição. Assim, é vedada qualquer interferência do Poder Estatal na criação e organização dos Sindicatos, que gozam de autonomia no exercício de suas atividades. São pessoas jurídicas de direito privado, com direitos e obrigações a estas pertinentes. A estabilidade, concedida ao dirigente sindical (a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato), proporciona a garantia imprescindível para que estas liberdades sejam exercidas. Isso significa que a empresa está obrigada a manter o emprego do trabalhador durante todo o período da função sindical. Assim, para se formar um Sindicato basta que haja uma associação lícita de trabalhadores de uma mesma categoria e um registro devidamente efetivado. A CF/88 acabou com o enquadramento sindical.

Pela leitura do artigo 8º, da CF, é pacífica a liberdade de associação sindical, mas esta liberdade se estreita nos próprios parâmetros constitucionais, em afronta ao princípio universalizado da liberdade sindical, previsto na OIT (Convenção n. 87, de 1948 e a de n. 98, de 1949). O ranço do corporativismo encontra-se presente, restringindo a plenitude da liberdade sindical, seja na contribuição sindical compulsória, seja na imposição da unicidade sindical, limitando à área territorial de um Município o espaço, dentro do qual se proíbe a existência de mais de uma organização sindical, para a mesma categoria profissional ou econômica (art. 8º, inciso II). Como disse Gallard: "Desgraçadamente, até agora, o abraço do Estado nas organizações sindicais tem sido um abraço que estrangula."

Relevante mencionar que está em andamento no Congresso Nacional projeto de lei, que extingue a contribuição obrigatória, paulatinamente, no prazo de três anos, já tendo sido aprovado na Câmara dos Deputados. Se tiver sucesso no Senado, trará grandes modificações na vida dos Sindicatos, que, a par da independência almejada, terão de procurar outros meios de sobrevivência financeira, ajustando seus orçamentos à nova realidade.

Os Sindicatos têm como objetivo primordial a luta por melhores condições de trabalho, substituindo processualmente os componentes da categoria nas ações que, porventura, surgirem, no confronto entre o capital e o trabalho. Seu campo de ação se estende, sobretudo, na defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria

profissional e econômica que representam. A legitimidade processual tem base constitucional. A busca por uma vida digna e honrada para o trabalhador é a bandeira a ser carregada pelos sindicalistas, que, muitas vezes, se enveredam pelos caminhos perniciosos da política, desvirtuando totalmente os fins colimados pela Instituição.

Podemos dizer que hoje, embora tenham ainda forte participação na vida nacional, os Sindicatos já não têm a mesma força da década passada, sendo cada vez mais achatados pela política econômica que impõe, antes de tudo, a preservação dos empregos, diante de um quadro orçamentário precário das empresas. Já não se pode vislumbrar o mesmo entusiasmo nos trabalhadores em fazer valer movimentos grevistas, cada vez mais raros. O ABC está mais calado em comparação ao grande barulho que fazia na sua luta por um número cada vez maior de direitos, denotando um cenário de desânimo que assola todo o País. Por outro lado, os Sindicatos nem sempre atuam com sobriedade, transparência e preparo técnico no combate aos seus oponentes, reivindicando condições às vezes impossíveis, mirabolantes, sem qualquer justificativa. A ausência de líderes sindicais é patente. Os interesses pessoais sobrepõem-se aos da categoria, e a escalada política leva à busca do sucesso individual, sob a alegação de que todos os problemas políticos ou econômicos interessam ao Sindicato. Esta ingerência nas atividades políticas, se moldada em individualismo, corrompe seus dirigentes e abastarda o sindicalismo, que abandona seus verdadeiros objetivos.

O pluralismo sindical seria a solução? Penso que não. Seria a desestruturação do próprio sistema sindical, a fragmentação e o enfraquecimento do poder reivindicatório, e os trabalhadores estariam, por certo, cada vez mais, nas mãos de manipuladores interesseiros. O pluralismo sindical estaria bem disposto em uma sociedade democrática desenvolvida, o que não é o nosso caso. É preciso, pois, que os trabalhadores se unam, empunhando a bandeira da liberdade sindical plena, evitando que se percam os direitos conquistados e lutando para que "... a liberdade dos mais fracos não seja esmagada pela liberdade dos mais poderosos" (Roosevelt).

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Toda negociação deve se pautar pelos princípios da boa-fé, razoabilidade dos pedidos, informação e paz social.

No direito brasileiro, a legislação antecipou o fato social, permitindo que antes mesmo que o trabalhador reivindicasse determinado direito, já houvesse condição de se criar normas peculiares à atividade profissional respectiva. Assim, temos duas possibilidades de negociação coletiva quando houver conflito de interesses, onde existe a obrigação constitucional de participação dos Sindicatos:

1. autocomposição - possibilidade que têm as partes de chegar a um entendimento sem a intervenção de um terceiro. Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e Mediação;
2. heterocomposição - não havendo acordo, intervém um terceiro para decidir o conflito, com força coercitiva. Arbitragem e Dissídio Coletivo de natureza jurídica ou econômica, onde o poder normativo da Justiça do Trabalho tem o seu lugar de destaque.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Convenção Coletiva de Trabalho, Contrato Coletivo de Trabalho, Contrato-lei, qualquer que seja a denominação dada, este instituto do Direito do Trabalho foi, sem dúvida, um grande avanço nas relações trabalhistas, superando as insuficiências da contratação individual.

Giza o artigo 611, da CLT, a definição de Convenção Coletiva de Trabalho, como sendo "... acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho".

Podem, portanto, ser partes em Convenção Coletiva de Trabalho os Sindicatos e, subsidiariamente, as federações e as confederações, cumpridos os pressupostos legais exigidos.

Realizadas anualmente, as Convenções têm cláusulas obrigatórias estipuladas no artigo 613/CLT. A data-base é aquela onde ocorreu a primeira negociação, tendo a vigência de um ano, podendo este tempo ser elastecido até dois anos. Prevalece sobre o Acordo Coletivo de Trabalho, por ser mais abrangente, e, no confronto com a lei, respeitada a hierarquia das fontes de Direito, deve-se considerar o valor dos benefícios concedidos em uma e outra, em favor do empregado.

Seu objeto principal consiste na estipulação de normas abstratas, regras de conduta, fixando condições de trabalho, que têm força de lei entre as partes, no momento em que os contratos individuais de trabalho forem pactuados e executados. Integra, também, o corpo da CCT cláusulas que asseguram a eficácia do que foi celebrado, criando direitos e obrigações para os convenentes.

Citando Mozart Victor Russomano: "... a convenção coletiva, portanto, ocupando lugares que, antigamente, eram privativos dos legisladores, passa a comandar os contratos individuais e a discipliná-los, assumindo a posição do mais importante instituto jurídico do Direito do Trabalho" (*in Princípios Gerais do Direito Sindical*, Forense, RJ, 2000).

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Outra modalidade importante de autocomposição é o Acordo Coletivo de Trabalho, previsto no artigo 611, parágrafo primeiro, da CLT. Acordo de caráter normativo, celebrado por Sindicato da categoria profissional com uma ou mais empresas da categoria econômica correspondente, estipulando condições de trabalho a serem aplicadas no âmbito da empresa acordante. É, dessa forma, restrito ao campo laboral da empresa convenente, sendo menos abrangente do que a CCT, mas, nem por isto, menos importante.

Tanto para celebrar CCT ou ACT, os Sindicatos deverão estar devidamente autorizados por Assembléia Geral de seus associados, realizada com a finalidade de discutir cláusulas do instrumento normativo.

Não havendo autocomposição entre as partes, a heterocomposição se faz presente, através da instauração do Dissídio Coletivo na Justiça do Trabalho, após o preenchimento dos requisitos legais.

No dia 12 de abril, deste ano, a Câmara dos Deputados concluiu votação em primeiro turno da Proposta de Emenda Constitucional n. 96, de 1992, sobre a reforma do Poder Judiciário, trazendo três modificações importantes no que tange aos Dissídios Coletivos:

1. só haverá dissídio se houver concordância das partes, ou seja, até para ingressar com dissídio o Sindicato terá que ter a concordância da empresa. Se a empresa não quiser negociar e não estiver de acordo, o Sindicato não poderá ingressar com o dissídio na Justiça do Trabalho. Seria uma afronta ao princípio do livre acesso ao Judiciário?
2. mesmo que haja concordância da empresa para que o dissídio seja possível, havendo hipótese de impasse nas negociações, o Tribunal não poderá estabelecer normas e condições novas de trabalho;
3. a Justiça do Trabalho, ao decidir o conflito, no máximo, manterá os acordos e convenções anteriores.

Um exame preliminar sobre as questões votadas revela uma redução flagrante do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, em cabal prejuízo ao trabalhador.

SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO

O nosso sistema sindical reveste-se de características peculiares. É organizado de forma vertical, tendo como órgão de base os Sindicatos. Num segundo plano, ficam as federações e, em terceiro plano, as confederações, que vão ditar o procedimento daquele ramo que ela abrange, seja profissional ou econômico. Dessa maneira, a cada setor da economia nacional corresponde uma pirâmide, cuja base é formada pelos Sindicatos, o meio pelas federações e o vértice pelas confederações. Também em 2º Grau é vedada a criação de mais de uma organização sindical. Tanto as federações, quanto as confederações têm representação supletiva.

O artigo 534/CLT, recepcionado pela CF/88, estabelece um mínimo de cinco Sindicatos de atividade idênticas, similares ou conexas, que representem a maioria absoluta dos Sindicatos de cada grupo, para se organizar uma federação, de âmbito mínimo e preferentemente estadual, não sendo mais necessária prévia autorização do Ministro do Trabalho. Não precisa ser constituída por Sindicatos de uma mesma cidade. Tem como base mínima o Estado. Pode haver uma federação interestadual, mas nunca municipal.

O artigo 535, também recepcionado pela Magna Carta, estabelece o mínimo de três federações do mesmo ramo econômico ou profissional para a formação da confederação correspondente, necessariamente nacional. Assinale-se que somente as confederações têm legitimidade para propor Ação Direta de Inconstitucionalidade. Sua função é a coordenação da atividade de todos os Sindicatos, vinculados ao mesmo ramo econômico ou profissional, que podem ser de várias bases territoriais. A base da confederação é nacional, e tem sede em Brasília. Tem como preocupação primordial a unidade da classe trabalhadora.

Outra característica marcante do sistema sindical brasileiro, além da verticalidade, é a bilateralidade, estabelecendo um diálogo entre as partes. A toda representação patronal há de corresponder uma representação dos empregados.

A unicidade sindical está presente em toda a estrutura do sistema confederativo: um Sindicato representativo da categoria profissional ou econômica, com base territorial definida pelo próprio Sindicato, pelo próprio associado.

As confederações e as federações são pessoas com existência própria, organizam seus estatutos e seus órgãos, e desfrutam dos mesmos direitos e obrigações das associações de primeiro grau.

Podemos dizer, então, que o sistema sindical brasileiro, produto natural e espontâneo da realidade social, buscou a liberdade sindical nas linhas mestras da constituição, mas não conseguiu eliminar os entraves a uma liberdade plena e concreta, eis que foram mantidas a unicidade sindical, a categoria profissional e a contribuição sindical obrigatória, que, se por um lado financia a estrutura sindical, por outro subordina seus dirigentes aos ditames políticos e governamentais. Há que se buscar outro caminho para a independência dos grupos sindicais (A receita orçamentária atual é permitida pela contribuição obrigatória que é dividida entre Sindicatos, federações e confederações). Hoje, retirar abruptamente a contribuição obrigatória é sentenciar à falência os nossos Sindicatos. É preciso, dessa forma, que as forças sejam reunidas no sentido de reforçar os alicerces do sistema, para que possa sobreviver livre e com a adesão voluntária do maior número possível de filiados, pois quanto maior número de associados, maior o peso do poder de negociação. Para isto, os Sindicatos precisam refletir nitidamente os anseios das classes que representam.

CENTRAIS SINDICAIS

Já foi dito que, antes de 1988, os Sindicatos estavam atrelados ao Estado, sendo apenas órgãos de colaboração com o governo. Estavam jungidos ao Ministério do Trabalho, podendo sofrer intervenção livremente decretada pelo Poder Executivo, e nada mais eram do que instrumentos demagógico-partidários. Se houvesse muito barulho, o Sindicato sofria intervenção e muitos sindicalistas foram destituídos por este motivo. Assim, esta liderança foi ficando à margem da organização sindical, o que ocasionou o aparecimento de um movimento paralelo na figura das centrais sindicais. Proibidas no período da ditadura política, ganharam liberdade relativa a partir de 1975. Com participação efetiva, atuaram de forma a unir horizontalmente os trabalhadores de todas as confederações, influenciando de maneira direta não só nos Sindicatos, como, também, nos movimentos políticos. Hoje, há um reconhecimento efetivo da sua existência dentro da legitimidade, havendo, ainda, um longo caminho a percorrer até a legalidade. Não são proibidas, mas não há permissão legal para sua organização sindical, restando, dessa forma, uma situação de associação profissional.

Não se registra a presença de centrais sindicais para a categoria econômica. Este fato desvirtua a característica da bilateralidade e a simetria peculiar ao sistema confederativo.

Não possuem natureza sindical. Não fazem parte do sistema confederativo que é vertical, pois as centrais sindicais vieram horizontalizar a estrutura rígida da organização sindical. Assim, elas existem em número de cinco, quebrando o monismo existente e configurando uma posição extravagante no cenário nacional. Paradoxalmente, quase todas as entidades sindicais estão filiadas a uma das cinco centrais sindicais existentes, seguindo suas diretrizes. Na verdade, influenciam o sistema confederativo, provocando a união entre as confederações dos trabalhadores, entre Sindicatos e entre as federações. Cada central atua dentro de um grupo de trabalhadores ou em um determinado setor econômico do País. Mas, não se enquadram no sistema sindical propriamente dito. Visto isso, deve-se alertar ao legislador para que faça a adequação do artigo 8º, da CF/88, à realidade brasileira, permitindo, de direito, uma situação de fato, que afronta o regime legal de representação unitária.

Têm legitimidade para impetrar Mandado de Segurança, mas, por falta de investidura sindical, não podem decretar greves, estabelecer Convenção ou Acordos Coletivos, juízo arbitral ou representação dativa em Dissídio Coletivo.

O sindicalismo autônomo, emergente da abertura política, proporcionou um diferente tipo de relacionamento entre o Estado e os Sindicatos. As centrais são fruto deste movimento. Em São Bernardo do Campo, surgiu a Central Única dos Trabalhadores – CUT – contra o dirigismo do Estado; surgiu, também, a CGT – Central Geral dos Trabalhadores, subdividida posteriormente; temos, ainda, a Força Sindical, expressão maior dos metalúrgicos e a USI – União Sindical Independente, dos comerciários. Amauri Mascaro Nascimento define as centrais como: “Entidades que, em conjunto, representam uma tendência de reorganização da cúpula da estrutura sindical, com reflexos sobre as Federações e Confederações, cujo papel, em alguns casos, ficou afetado pela maior projeção das Centrais e pela vinculação direta e espontânea, às mesmas, dos Sindicatos que seguiram as suas respectivas tendências.” (*in Curso de Direito do Trabalho*, Saraiva, SP, 1997)

As idéias sindicais foram sempre de luta contra a ordem estabelecida, tendo caráter nitidamente revolucionário, posicionando-se quase sempre contra a ideologia liberal, utilizando-se muitas vezes de meios agressivos. O Estado Brasileiro se pautou, historicamente falando, pelo mínimo de violência para alcançar seus objetivos. Mas, também aqui, as tendências marxistas e anarquistas se fizeram presentes. A realidade atual emoldura uma situação que não é mais de confrontação, sem deixar de lado, no entanto, tons repudiadores às instituições governamentais.

A ideologia sindical nacional fundamentou alguns partidos políticos, como Partido dos Trabalhadores, de grande difusão e aceitação no cenário político. Podemos citar também a grande participação da Força Sindical no Partido da Frente Liberal (PFL) e do PC do B, PFL, PSB na antiga CGT. O Partido Social Democrata Brasileiro (PSDB) é o controlador central da mais nova associação – Social Democracia Sindical. Por esta razão, os governos procuram sempre ouvir e atender às reivindicações dos partidos aliados às centrais sindicais, pelo papel de grande relevância que estas adquiriram na política nacional.

As centrais sindicais têm uma receita orçamentária proveniente principalmente da contribuição dos Sindicatos que a incorporam. Importante salientar as doações recebidas pela CUT de centrais italianas e alemãs. A lei abre uma brecha, permitindo estas doações, o que reforça a legitimidade destas associações. Também o Ministério do Trabalho financia projetos especiais como capacitação de mão-de-obra, dentre outros.

Não há, portanto, que se discutir o papel de destaque que as centrais sindicais ocupam no meio operário, configurando voz potente na política nacional.

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Contemplado na Lei Salarial de 24 de dezembro de 1992, foi sugerido no anteprojeto da Comissão de Modernização da Legislação Trabalhista, publicado no D.U., de 20.01.1993. Difere da Convenção Coletiva que já foi denominada como Contrato Coletivo de Trabalho. É uma espécie de contrato coletivo, aplicado aos associados do Sindicato convenente, podendo abranger todas as categorias, mediante decisão do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. Já tem sucesso entre os bancários e os ferroviários da Fepasa, sendo, também, objeto de estudo na área dos portuários.

De acordo com a Lei 8.542, de 24.12.92, que tem por fundamento a livre negociação coletiva, as condições de trabalho, aumentos salariais, ganhos de produtividade e pisos salariais proporcionais à extensão e à complexidade do trabalho, dentre outros, serão estabelecidos em Contrato, Convenção ou Acordo Coletivo. Dispõe, ainda, que o que for pactuado nos Acordos, Convenções ou Contratos Coletivos será obrigatório nos contratos individuais, só podendo ser suprimido ou reduzido pelos mesmos institutos. Coloca, abertamente, a referida lei o Contrato Coletivo no mesmo nível de igualdade com a Convenção ou Acordo Coletivo, sem, no entanto, fazer qualquer diferenciação que possa caracterizar de forma peculiar o novo instituto do Direito do Trabalho.

As perguntas ficam sem respostas. Quais as vantagens? E desvantagens? Não seria apenas mais uma opção de nomenclatura para a negociação coletiva? Qual o seu âmbito de ação? E a sua eficácia? A meu ver, hierarquicamente, foi colocada pelo legislador no mesmo nível da Convenção e do Acordo Coletivo, ampliando o leque de opções de negociação para o trabalhador.

A corrente, que se manifesta contrária, alega ser uma figura já existente. Mas, o legislador haveria de criá-la se não visasse a um novo instituto?

Uma segunda corrente coloca o Contrato Coletivo como mais um nível de negociação, acima das categorias profissional e econômica, podendo abarcar mais de um setor dentro dos campos da empresa e da categoria. Assim, a legitimação para estabelecer o Contrato Coletivo seria das Centrais, Confederações e Federações, desde que credenciadas pelos Sindicatos filiados.

Uma terceira corrente preconiza o Contrato Coletivo como uma alternativa para superar o corporativismo existente, desvinculando totalmente as garras estatais e o monopólio sindical, dando ênfase à autonomia privada e à plena liberdade de negociação.

A grande vantagem estaria definida, ao afastar a soberania dos Sindicatos nas negociações, desde que regulada por dispositivos que permitam a livre imposição do ritmo interlocutório dos seus partícipes.

Permitindo a negociação pelas Centrais, o Contrato Coletivo estaria ampliando a abrangência das cláusulas pactuadas, pela grande infiltração que essas associações possuem no esquema sindical, proporcionando proteção legal a um número expressivo de trabalhadores.

É mais um passo na direção da simplificação das relações de trabalho, permitindo a criação de comissões em nível sindical ou de empresa, com menor interferência estatal, desde que respeitados os direitos fundamentais do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão sindical é tão relevante que veio para o bojo da Carta Política de 1988. Ademais, com fincas na mesma Carta Magna, hodiernamente toda a negociação coletiva só poderá ser intentada através dos Sindicatos, vedada a negociação direta com o próprio trabalhador.

Não posso olvidar a enorme força política das Centrais Sindicais, que elegem deputados, e seus dirigentes têm fácil acesso ao Presidente da República.

Relembro, ao final, que as associações, embriões de Sindicatos, praticamente desapareceram, porque os Sindicatos podem nascer independentemente de prévia associação, tudo calcado na Constituição de 1988.

PARA ONDE CAMINHAM OS DIREITOS SOCIAIS BRASILEIROS*

Vicente José Malheiros da Fonseca**

SUMÁRIO

I - A Constituição Federal. O salário mínimo, o piso salarial e a legislação estadual
II - Trabalho escravo. Infância roubada. Acidentes de trabalho. Algumas conclusões
III - A realidade nacional e o movimento judiciário trabalhista
IV - O poder normativo da Justiça do Trabalho
V - Justiça, emprego e crise
VI - Os entraves do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho
VII - Reforma do Poder Judiciário
VIII - Em síntese: para onde vamos?
IX - Conclusão

I - A CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O SALÁRIO MÍNIMO, O PISO SALARIAL E A LEGISLAÇÃO ESTADUAL

Constituem fundamentos do Estado Democrático de Direito, no Brasil, a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político, até porque "todo o poder emana do povo", como diz a nossa Constituição, ao dispor sobre os princípios fundamentais da República Federativa.

São objetivos fundamentais do regime republicano construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Por isso mesmo, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos da Carta Magna. Esse preceito isonômico é a base dos direitos e deveres individuais coletivos assegurados na Lei Fundamental.

---

* Esboço da palestra proferida na abertura do *14º Encontro Regional dos Magistrados do Trabalho do Rio Grande do Sul*, promovido pela AMATRA IV, nos dias 6 e 8 de abril de 2000, em Santa Cruz do Sul (RS).

** Vicente José Malheiros da Fonseca é Juiz Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Belém-Pará), Coordenador do Colégio de Presidentes e Corregedores de TRTs do Brasil e Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, inclusive em curso de pós-graduação, na Universidade da Amazônia (UNAMA).

As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata, diz o § 1º, do art. 5º, da Lei Fundamental. Também sabemos que os direitos e garantias expressos na Constituição "... não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte" (§ 2º, do art. 5º).

É nesse contexto, dentre os direitos e garantias fundamentais, que se incluem os DIREITOS SOCIAIS.

O art. 6º, da Constituição, com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 26, de 14.02.2000, define que "São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados...".

O art. 7º constitucional relaciona os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, sem prejuízo de outros que visem à melhoria de sua condição social:

"I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso."

Aos trabalhadores domésticos são assegurados apenas os direitos indicados no parágrafo único, do art. 7º, da Constituição, bem como a sua integração à previdência social.

Também integram os direitos sociais as regras que tratam sobre a liberdade de associação profissional ou sindical, com observância do preceito estabelecido no art. 8º, da Constituição:

"I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato,

ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei."

Essas disposições aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer (parágrafo único, do art. 8º, da CF).

Além disso, é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (art. 9º, e §§ 1º e 2º).

Assegurou, ainda, a Constituição, a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação (art. 10).

Finalmente, a Lei Maior garantiu a eleição de um representante dos trabalhadores com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, nas empresas de mais de duzentos empregados (art. 11).

É da competência privativa da União legislar sobre Direito do Trabalho, diz o art. 22, da Constituição.

Todavia, o parágrafo único, do citado art. 22, estabelece que "Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo." Vale dizer, desde que haja lei complementar, os Estados podem legislar sobre Direito do Trabalho.

Vejamos a questão do salário mínimo. O inciso IV, do art. 7º constitucional, assegura o salário mínimo, fixado em lei, "... nacionalmente unificado [...], com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim".

Pergunta-se: mesmo assim, pode ser editada lei complementar para autorizar os Estados a legislar sobre salário mínimo estadual, aplicável aos contratos de trabalho em geral, naquela unidade federativa, respeitado o valor mínimo fixado pela União? Ou cada Estado somente poderá estabelecer o salário mínimo para os seus próprios servidores, observado o valor mínimo estipulado pela União?

Ora, se a Constituição Federal diz que o salário mínimo deve ser "nacionalmente unificado", parece claro que a fixação de salários mínimos estaduais (ou regionais) contraria o art. 7º, IV, da Carta Magna.

Só a União pode estabelecer o salário mínimo para as empresas privadas. A legislação estadual sobre questões específicas das matérias relacionadas no art. 7º, da Constituição Federal, como o salário mínimo, por exemplo, aplica-se apenas aos servidores do próprio Estado. A unificação nacional do salário mínimo, porém, impõe-se por força da Carta da República, que nem a lei complementar pode contrariar.

Resta saber se cada Estado pode fixar um "piso salarial", nos moldes do inciso V, do art. 7º constitucional. Esse dispositivo permite o estabelecimento de um piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.

Normalmente, o piso salarial resulta de convenção ou acordo coletivo, aplicável às categorias de trabalhadores e empregadores envolvidas na negociação. O piso salarial, entretanto, pode ser fixado por lei estadual, se houver uma lei complementar federal que autorize os Estados a legislar sobre essa matéria, tal como preconiza o parágrafo único, do art. 22, da Constituição da República.

Nesse caso, o piso salarial, fixado em lei estadual, aplica-se apenas aos servidores do próprio Estado, e não aos empregados e empregadores residentes naquela unidade federativa.

As empresas públicas e sociedades de economia mista sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, conforme reza o art. 173, § 1º, II, da Constituição, neste ponto conservado pela Emenda Constitucional n. 19/1998.

Por outro lado, o inciso IV, do § 4º, do art. 60, da Carta Magna, dispõe que "Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: os direitos e garantias individuais." E já vimos que os direitos sociais incluem-se dentre estes direitos.

Logo, os direitos sociais brasileiros constituem cláusulas pétreas, insuscetíveis de redução por força de emenda constitucional.

II - TRABALHO ESCRAVO. INFÂNCIA ROUBADA. ACIDENTES DE TRABALHO. ALGUMAS CONCLUSÕES

"*Crianças à beira do trabalho escravo*" é a manchete de primeira página do jornal "*Diário do Pará*", edição de 27 de abril de 1997. A Delegacia Regional do Trabalho e o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) revelam exploração do trabalho infantil. No Ver-o-Peso, em Belém, um outro mercado assusta: o da prostituição infantil, denuncia o jornal. São famílias inteiras, inclusive menores de 10 anos, trabalhando nas carvoarias de Uraim, Paragominas (PA), um exemplo de exploração, destaca a repórter Carmen Silva.

"Um inferno como nem Dante Alighieri imaginaria", descreve o fiscal do trabalho Sérgio Falcão, segundo o qual nas granjas de Castanhal e Santa Izabel (PA) os menores de 14 anos, que ali trabalham, recebem, como "remuneração", "ovos quebrados e galinhas mortas". A rotina, nesses serviços, é o baixo salário, a jornada excessiva e quase nenhuma higiene nos locais de trabalho, o que afeta a saúde dos menores, crianças de "pequenas mãos calosas", que deveriam ter mais tempo para brincar e estudar, mas são obrigadas a trabalhar para ajudar na renda familiar, no mercado informal, quase sem nenhum direito, diz a reportagem. E pior ainda: "quando consigo vender pouco, eu topo", revela a mocinha de 15 anos, ao admitir que aceita convites para prostituição. A respeito do tema, Anaclan Silva e Luiz Carlos Dias, psicólogos, Marcel Hazeu, pesquisador, e Maria Antônia Nascimento, professora, fizeram uma pesquisa que resultou no livro *Prostituição e Adolescência*, com base em entrevistas com menores nos garimpos e áreas de grandes projetos na região amazônica. A reportagem foi publicada no caderno *Jovem* do jornal "*A Província do Pará*", edição de 22 de junho de 1997. O sonho de independência da adolescente termina na constatação da realidade: autêntica escravidão.

O jornal *A Folha de São Paulo*, edição de 1º de maio de 1997, publicou um caderno especial sobre o trabalho infantil, sob o título "*Infância Roubada*". Logo na primeira página lê-se: "Mais de um século depois de ter criado a primeira lei de proteção à infância, em 1891, o Brasil começa a sintonizar a idéia de que o trabalho antes dos 14 anos - proibido pela Constituição - é intolerável. A reportagem da *Folha* percorreu sete Estados para fazer um raio X desta realidade quase invisível, da qual só se sabe um número - são 3,8 milhões de crianças entre 5 e 14 anos que trabalham, segundo dados de 1995 do IBGE. No Mato Grosso do Sul, um programa conseguiu tirar cerca de mil crianças das carvoarias. Trocaram a pá com que carregavam carvão por um bolsa de R$50,00 para ir à escola. Deu certo. Em Pernambuco, onde 40 mil crianças trabalham no corte da cana, a mesma idéia está dando errado porque não há escolas ou professores."

Na reportagem, foi incluído um artigo de Irandi Pereira (pedagoga e mestranda na Faculdade de Educação da USP, com pesquisa sobre a história do trabalho infantil), sob o título "*Empregar criança era um favor no século 18*". Acentua a articulista que o "... trabalho precoce é considerado 'uma lição de vida', nunca um deformador da infância". E conclui: "Apesar de toda a proteção legal, do alto grau de desenvolvimento científico, de avanço tecnológico e de mobilização de setores da sociedade preocupados com os direitos humanos e de cidadania de crianças e adolescentes, o trabalho infantil ainda encontra espaços para a sua continuidade. Dados da Organização Internacional do Trabalho revelam a existência de 250 milhões de crianças, entre 5 e 14 anos, trabalhando em todo o mundo".

Razão assiste ao editorial de *A Folha de São Paulo*, edição de 6 de maio de 1997, ao afirmar que "... o trabalho infantil é uma das faces mais perversas da miséria". Acrescenta que "... a pesquisa *Datafolha* confirma que o trabalho precoce prejudica o aproveitamento escolar". E conclui: "Privar uma criança da educação é roubar-lhe as chances de ascensão social. O trabalho infantil resulta ainda mais intolerável quando se contrapõe à formação escolar. Erradicá-lo é um desafio de grandes proporções, para o qual o Brasil lamentavelmente ainda não dedica as energias necessárias."

Outra pesquisa elaborada pelo Dieese[1], em seis capitais brasileiras, com 1.419 crianças entre 5 e 14 anos, encomendada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), no âmbito do Programa Internacional para Erradicação do Trabalho Infantil (Ipec), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), demonstrou que o trabalho infantil faz aumentar a repetência escolar. A reportagem de Marta Brasil afirma que, na opinião de Roberto Sena, coordenador técnico do Dieese no Pará, o trabalho infantil é uma alternativa encontrada pelos pais para aumentar a renda familiar, e que as suas causas são: "... a criminosa concentração de renda em nosso País" e "... a falta de opções de lazer e de espaços para as crianças praticarem esportes, aprenderem línguas, estudarem música, computação".

De fato, chegamos ao ponto de encarar com indiferença ou naturalidade a presença de menores de tenra idade nas esquinas das cidades, batalhando por um trocado. Mas não deixa de provocar indignação a cena de uma criança carregando nas costas fardos pesados de mercadorias, como se fossem escravos ou animais.

No ano de 1999, a imprensa nacional denunciou que uma garota, menor de 7 anos de idade, foi vítima de um grave acidente de trabalho, numa olaria, na cidade de Abaetetuba, Estado do Pará (Amazônia). A menina teve mutilados os dois braços numa máquina rudimentar de fazer telhas e tijolos, conhecida por "maromba". Por isso, passou a trabalhar, comer e escrever com os pés. Na mesma época, os jornais noticiaram casos de crianças de apenas 3 anos trabalhando no Município de Castanhal, próximo à Capital do Estado do Pará, principal cidade da Amazônia, em serviços de descascamento de mandioca, uma planta nativa, base da alimentação local.

Nas grandes cidades brasileiras é comum a existência de menores abandonados à própria sorte, vítimas frágeis da violência, dos vícios e da fome, em que pesem as boas normas que constam no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990), nem sempre eficazes. Há casos de menores que vivem catando lixo na tentativa de encontrar alguma coisa para comer, sujeitando-se aos riscos de doenças. É evidente que só as normas jurídicas não são suficientes para devolver a esses inocentes a dignidade e a cidadania. Basta apenas um pouco mais de educação, solidariedade e amor.

É hora, então, de apresentar algumas conclusões:

1) Já existem normas jurídicas válidas de proteção do trabalho do menor, no Brasil. Contudo, a efetividade, a eficácia ou o melhor resultado dessas normas depende da eficiente fiscalização estatal e de medidas criativas capazes de tornar realidade a tutela jurídica que preserve a dignidade do trabalhador, sem distinção de sexo ou idade.

2) O trabalho infantil e a aprendizagem metódica não devem comprometer a formação escolar, o lazer e o convívio familiar da criança e do adolescente. O trabalho precoce, quando prejudicial, deve ser erradicado.

[1] Cf. o jornal *O Liberal*, de Belém (PA), edição de 08.06.1997, caderno Painel.

3) A prática de horário de trabalho flexível e a possibilidade de emprego em tempo parcial, o trabalho temporário e o trabalho a domicílio são procedimentos compatíveis com o propósito de tornar menos discriminatória a participação do menor no mercado de trabalho.

4) A real proteção jurídica ao trabalho do menor está no respeito que todos devemos às conquistas da civilização, pela luta constante na busca e na construção de um mundo sem violências, sem fome, menos desigual, mais livre e mais fraterno.

III - A REALIDADE NACIONAL E O MOVIMENTO JUDICIÁRIO TRABALHISTA

As normas trabalhistas devem ser atualizadas aos novos tempos; à inspeção do trabalho devem ser conferidos os meios necessários para exercer de modo eficiente o seu importante papel preventivo; e, enfim, somente com o crescimento econômico será possível melhorar a situação de dificuldades vividas pela classe trabalhadora.

O acúmulo de processos na Justiça do Trabalho não decorre apenas da chamada cultura do "demandismo", como se costuma dizer. Afinal de contas, o direito de ação é inerente ao exercício da cidadania, no Estado democrático de direito.

O excesso de ações trabalhistas resulta do panorama vivido pela sociedade brasileira, cujo "pano de fundo" não pode esconder a cena da política neoliberal, principal responsável pela precarização da mão-de-obra nacional, desde o valor ridículo do salário mínimo[2], a falta de garantia de emprego, a organização sindical enfraquecida e outros fatores que, na prática, negam os princípios e objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, escritos em nossa Carta Magna (arts. 1º e 3º): a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, sem os quais não será possível construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Como se vê, não basta legislar, ainda que seja válido o propósito do legislador. Mais importante do que a lei são as condições imprescindíveis para torná-la realmente eficaz.

IV - O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Penso que é desaconselhável a extinção imediata do poder normativo da Justiça do Trabalho, justamente porque as condições dos trabalhadores ainda não permitem, salvo exceções, o exercício da livre negociação. Creio, porém, que esta questão deve ser decidida pelos próprios interessados. De minha parte, admito a extinção gradual do poder normativo da Justiça do Trabalho, tendência inevitável à luz da experiência internacional.

[2] Reajustado de R$136,00 para R$151,00, a partir de abril/2000.

É por meio de soluções negociadas que se obtém a desregulamentação estatal das normas trabalhistas, com o mínimo de intervenção do Estado no disciplinamento das relações entre o capital e o trabalho. Por conta desse procedimento, é possível o estabelecimento de normas mais flexíveis para atender aos interesses das partes envolvidas no conflito coletivo, com amplos reflexos nas relações individuais.

Como se sabe, o objetivo da flexibilização do Direito do Trabalho é tentar compatibilizar a iniciativa privada com a valorização da dignidade do trabalho. As suas origens remontam à década de 80, sobretudo na Europa Ocidental, na crise do petróleo, por evidentes razões econômicas. Antes que se implantasse, como prioridade, a robotização no trabalho, melhor seria salvar o emprego. Por isso, a flexibilização de outras condições no contrato de trabalho, abrangendo salários, jornada de trabalho, modo de despedida etc. O procedimento pode resultar de determinação pelo Estado, pelo empregador ou negociada pelos interessados.

A idéia apresenta algumas vantagens. Basta ver, por exemplo, a situação das microempresas. De fato, os conflitos trabalhistas não podem prescindir de uma visão macroeconômica da realidade.

O direito constitucional brasileiro prevê algumas normas que admitem o fenômeno da flexibilização do Direito do Trabalho. São os casos, por exemplo, da irredutibilidade do salário, da duração ou da jornada de trabalho (compensação e redução), do aviso prévio proporcional e da proteção do trabalhador em face da automação (art. 7º, VI, XIII, XIV, XXI e XXVII, da CF/88).

Há quem entenda que no Brasil já se pratica a desregulamentação do Direito do Trabalho, sob o argumento de que é irrelevante a quantidade de normas estatais, na medida em que as leis, embora válidas, são pouco eficazes. Basta ver, por exemplo, o caso do salário mínimo. A Constituição Federal diz que o salário mínimo deve atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e sua família "... com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo..." (art. 7º, IV, da CF/88).

A regulamentação existe formalmente, isto é, de direito. Mas quem poderia afirmar que, no caso, existe de fato, no mundo da realidade ?

Temos, então, uma regulamentação formal, mas uma desregulamentação real. Esta é a que mais interessa. Ou, pelo menos, deveria a sociedade exigir que a norma formal fosse efetivamente cumprida, sob pena de ficção ou mera retórica.

Em suma, o poder normativo da Justiça do Trabalho será tanto válido quanto eficaz for o seu desempenho.

Não obstante, na comunidade jurídica prevalece o entendimento de que o poder normativo da Justiça do Trabalho, no que diz respeito aos conflitos de natureza econômica ou de interesse, deve ser extinto. Creio, porém, que essa extinção deverá ser gradual, e não imediata, em face da realidade nacional.

Se extinto o poder normativo da Justiça do Trabalho, cresce a importância da negociação coletiva. Daí a necessidade, mais do que nunca, da organização e do aperfeiçoamento das entidades sindicais, principalmente de suas lideranças e de seus órgãos de assessoramento técnico. É possível que o fortalecimento sindical,

no Brasil, esteja diretamente condicionado à extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho, na medida em que a tutela estatal, no caso, funcione como um fator de desestímulo à solução autônoma do conflito coletivo. De qualquer modo, ainda restaria aos interessados o recurso ao Judiciário Trabalhista para interpretar as normas coletivas e, no plano do dissídio individual, para apreciar as demandas, objetivando o cumprimento das convenções ou acordos coletivos, senão dos laudos arbitrais porventura estabelecidos, em face do direito de acesso à Justiça, direito de cidadania em qualquer regime de liberdade e democracia.

V - JUSTIÇA, EMPREGO E CRISE

O conceito de Justiça é bastante antigo, pois antecede ao próprio Estado. No passado, o Judiciário confundia-se com a figura do monarca. No regime democrático, tornou-se independente, pois é fundamental para o Estado moderno. Enfim, o Poder Judiciário é o guardião do Estado de Direito, num regime de liberdade, para a garantia do equilíbrio da sociedade. Precisa, porém, adaptar-se, permanentemente, para fazer face às exigências sociais complexas, em particular, na realidade brasileira, que vive sobressaltada pelos efeitos predadores da globalização da economia mundial. Mais do nunca, o Judiciário precisa aprimorar-se para atender aos desafios do mundo governado pelo fato econômico. Isso significa que devemos desenvolver mecanismos capazes de atender ao crescente acesso das minorias ao Judiciário, protegendo-as, inclusive, dos abusos praticados pelo próprio Estado.

Se a globalização desempenhou um papel determinante na economia, haverá, sem dúvida, uma transformação do papel da Justiça. De fato, a competição entre as economias dos países forçará os governos nacionais à tomada de decisões de política econômica segundo critérios da eficiência. Não raro, esse processo levará o Executivo a dominar o Legislativo e a usurpar garantias e princípios fundamentais do cidadão. A edição reiterada de Medidas Provisórias, no Brasil, para estabelecer normas da reserva legal, é um exemplo visível desse fenômeno. A ação efetiva de nossa Suprema Corte, entretanto, ainda é tímida, nesse ponto, diante das expectativas da sociedade, como se constata pelo julgamento de Ações Declaratórias de Inconstitucionalidade apreciadas pelo STF, mais político do que jurídico, sobretudo no exame de leis federais. No plano estadual e municipal, governadores e prefeitos - que não dispõem da prerrogativa de baixar medidas provisórias - podem socorrer-se do Judiciário para defender-se das maiorias parlamentares que eventualmente venham a aprovar leis que não encontrem amparo na Constituição. Seria esse o caso da nova política do salário mínimo não unificado nacionalmente?

De qualquer modo, percebe-se que existe uma reação generalizada à tendência de hegemonia do Executivo sobre os demais Poderes do Estado. Parece claro que o Judiciário já não deve mais ser um órgão para solucionar apenas os conflitos de interesses individuais. É cada vez maior o papel do Judiciário, chamado a examinar a constitucionalidade dos atos do Executivo e do Legislativo.

Essa nova feição da Justiça teve origem na necessidade de impedir os excessos do nazi-fascismo, e, mais recentemente, na luta pela redemocratização dos países ibéricos e latino-americanos.

Na verdade, o Judiciário vem ocupando espaços importantes na vida social. Hoje, os juizados especiais resolvem até brigas de vizinhança, questões que o condomínio ou a associação de bairros poderiam solucionar. Contudo, a ausência da família, do Estado, da religião, da cultura associativa na comunidade, reclama a presença do Poder Judiciário.

Tenho dito que a Justiça do Trabalho se ressente de duas patologias: o sistema recursal e o processo de execução. Ambos precisam de mudanças radicais, que dependem de alterações na legislação processual. É preciso reduzir a quantidade de recursos e criar mecanismos modernos para satisfação real e eficaz da prestação jurisdicional.

O acúmulo de trabalho é outro fator que contribui para a morosidade dos processos judiciais. Existem no Brasil apenas l0 mil juízes para atender a 160 milhões de habitantes. Computados apenas os magistrados de primeira instância, a que o público tem acesso, a proporção cai ainda mais: um juiz para cada 18 mil habitantes. É uma média bastante precária. Na Alemanha, essa relação é de 1 para 3 mil. A relação juízes/população, em nosso País, é preocupante, senão patológica. Os concursos realizados para a magistratura têm fama de rigorosos e, em geral, não preenchem metade das vagas existentes, sob a alegação de que os candidatos são desqualificados. A verdade é que os cursos jurídicos geralmente formam profissionais quase nada motivados para a magistratura e sem grandes percepções da realidade brasileira. Por outro lado, são raras as escolas de magistratura.

A globalização, decorrente do avanço tecnológico, tem gerado um desequilíbrio no mercado de trabalho e uma crise no desemprego mundial. Países com superpopulação, que carecem de trabalho interno, produzem por preço inferior invadindo as demais nações com seus produtos e, em conseqüência, gerando maior desemprego.

Estamos, dessa forma, frente a questões inevitáveis, decorrentes da globalização e com conseqüências sobre o direito dos trabalhadores: a evolução tecnológica e conseqüente desemprego; países com excesso de população, sem direitos trabalhistas; obtenção pelos conglomerados empresariais de redução de custos e aumento da produção com a exploração de mão-de-obra com reduzido valor salarial, quer pela crise de desemprego, quer pela crise populacional.

Dentro desse quadro, haveria possibilidades do Brasil integrar-se na globalização, ou, ainda, em seu sistema comunitário, sem reduzir direitos trabalhistas?

Essa predominância da economia no mundo, colocando-se o lucro acima de tudo, está levando a própria economia, na realidade, a um paradoxo, ou seja, à redução do preço e à inexistência do consumidor por falta de emprego.

Não há dúvidas de que a globalização da economia e o conseqüente desemprego é o grande desafio dessa terceira revolução industrial, mas é indubitável, também, que a economia de mercado, que se baseia apenas na produtividade, não pode se sobrepor à substituição do trabalho humano por máquinas, gerando um caos, ao invés de um avanço social, ao qual deve se subordinar o setor econômico. O Brasil tem de intervir em favor de seus trabalhadores, contra políticas econômicas que, em nome de um liberalismo falso, queiram explorar a mão-de-obra de forma mais barata, já enfraquecida pelo elevado desemprego.

É preciso reconhecer a existência da globalização, usar dela, mas limitá-la ao bem-estar social do trabalhador nacional. Como demonstra Arnaldo Süssekind, o desemprego estrutural enfraqueceu a organização sindical em todas as regiões de nosso planeta, inclusive em nosso País.

É certo que será preciso um esforço enorme de adaptação dos sindicatos a uma nova política social, que não seja baseada na greve para defender direitos ultrapassados, mas sim na criação de mais postos de trabalho, de qualificação de mão-de-obra, de colocação nos empregos, e, em especial, no estudo do lazer e da transformação do esforço físico em intelectual. Não deve o Brasil admitir que atinja ela direitos sociais para reduzi-los em favor de uma mão-de-obra mais barata e precária.

Acima da globalização, do interesse em aumentar a produção reduzindo custos, está a dignidade do trabalhador. Antes de se falar em redução de direitos trabalhistas, ou mesmo em desregulamentação, ou flexibilização, é necessário que a globalização da economia, com a conseqüente baixa de custos e aumento de produção, procure seus objetivos na própria economia, em custos, taxas e impostos que possam ser reduzidos, sem reflexos diretos no salário do trabalhador.

Sabe-se que um empregado nos Estados Unidos da América do Norte que ganhe 1.000 dólares mensais, custa à empresa 1.100 dólares, ou seja, 10% a mais em custos indiretos.

No Brasil, o mesmo salário custa à empresa quase o dobro, ou seja, aproximadamente 1.950 dólares, mais de 90% de acréscimo sobre a folha de pagamento mensal, sem retorno adequado de benefícios ao trabalhador. Não adianta se reduzir salários com custos indiretos que somados a eles se igualam, porque quando a mão-de-obra se igualar em valor ao custo do primeiro mundo, o salário do empregado estará entre zero e dez por cento, se não forem reduzidos os custos indiretos.

O neoliberalismo social, sem a intervenção estatal, certamente que levará o Brasil ao neofeudalismo, à servidão, que se inicia com a desregulamentação do Direito do Trabalho, como se a igualdade fosse definida como o se tratar igualmente os desiguais, e daí já conhecemos, desde a antigüidade, as conseqüências funestas de tal política. E parece oportuno recorrer às palavras do Presidente Chirac, referido por Süssekind: "Para lograr que a mundialização aporte benefício para todos, nos países industrializados como nos países em transição, nos países emergentes como nos países mais desfavorecidos, é preciso pôr a economia ao serviço do ser humano e não o ser humano ao serviço da economia."

Lembra o Prof. Wagner Giglio[3] que "A crise do emprego é provavelmente o assunto mais debatido na atualidade, em todo o mundo. Não se divisa, entretanto, uma solução para a tragédia do desemprego, por mais que se empenhe a Organização Internacional do Trabalho, apesar dos programas governamentais e das tentativas engenhosas dos estudiosos. [...] Nos tempos atuais, contudo, reverteu-se o quadro, e os fenômenos da globalização dos empreendimentos, da flexibilização

[3] *Perspectivas dos contratos temporários e política de emprego* (artigo publicado na Revista LTr, v. 61, n. 12, dezembro/1997, pp. 1605-1607).

e da desregulamentação (ou desregulação) do trabalho causaram a precarização dos empregos, sob a pseudojustificativa de que as empresas, para enfrentar a concorrência, deveriam baixar os custos da produção, encarecida pelos ônus sociais impostos aos que mantêm empregados em caráter permanente. A prática não confirma essas explicações. O governo da frente popular de León Blum, na França de 1936, reduziu a jornada de quarenta e oito para quarenta horas por semana, na tentativa de combater o desemprego, sem sucesso: ao invés de diminuir, aumentou o número de desempregados, após a adoção das quarenta horas semanais. O real decreto n. 2.546, na Espanha de 1994, que introduziu medidas de precarização dos empregos, não foi bem-sucedido no seu intuito de incentivar novas frentes de trabalho, e sofreu notórias atenuações, menos de três anos depois. [...] Fato é que bom número de fórmulas foram testadas, sempre com resultados desanimadores, para propiciar abertura de postos de trabalho: os contratos a tempo parcial (*part time*), de trabalho partilhado (*shared time*), de substituição de emprego permanente, de horário flexível etc. [...] Em suma, a crise mundial do emprego (*rectius*: do trabalho), esse bem cada vez mais escasso, na consagrada expressão de Manoel Alonso Olea, vem resistindo aos esforços da Organização Internacional do Trabalho, e as medidas adotadas para combatê-las têm se revelado flagrantemente ineficazes".

Cresce, assim, a importância do papel das entidades e das lideranças sindicais, que por certo serão pressionadas pelo desespero dos trabalhadores e suas famílias, na luta cotidiana da sobrevivência digna e humana, enfim, na busca de meios para atender às suas necessidades vitais básicas com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

É preciso ter consciência de que o desafio não se limita apenas a salvar o emprego, mas também a proporcionar as condições de manter a dignidade do trabalhador, razão de ser do Direito do Trabalho.

Não se descobriu ainda a fórmula mágica para resolver o drama do desemprego estrutural. Mas é certo que a redução da taxa de desempregados depende basicamente do crescimento econômico do País, da diminuição da taxa de juros e de uma autêntica reforma fiscal, dentre outros pressupostos. Mas depende também da qualificação da mão-de-obra, da conscientização e do aperfeiçoamento das lideranças sindicais. O empenho pela formação profissional, pelo investimento na pessoa do trabalhador, enfim, pela melhoria das condições do labor humano, rumo à construção de um novo Brasil, é assunto dos mais relevantes e oportunos, na atual conjuntura socioeconômica, especialmente nas relações entre o capital e o trabalho, cujos reflexos são do maior interesse para aqueles que estão envolvidos na realização dos ideais de liberdade, igualdade e justiça.

Na área do processo do trabalho há pontos que merecem atenção. A título de exemplo, penso que já é hora de refletir sobre a conveniência de exigir que as petições iniciais apresentem pedidos líquidos e que as sentenças e os acórdãos condenatórios sejam proferidos em valores igualmente liquidados, o que constitui enorme vantagem, porque queima, desde logo, a fase de liqüidação de sentença, em benefício da celeridade processual. Na 8ª Região, desde a vigência da Lei n. 9.957/2000, que instituiu o Procedimento Sumaríssimo, já estamos adotando este critério. Hoje, com o auxílio da informática, não é difícil a utilização de pedidos e decisões líquidas, ainda

mais quando o processo de conhecimento é bem instruído, evitando-se a liqüidação por artigos, que requer, como se sabe, outra instrução para prova de supostos "fatos novos". O arbitramento, se for o caso, deve constar logo da sentença cognitiva.

Se é certo que o recibo de quitação final, sob assistência do sindicato profissional, ainda não tem efeito liberatório, como ato jurídico perfeito, a Lei n. 9.958/2000, que dispõe sobre as Comissões de Conciliação Prévia, reconheceu esse atributo ao termo de conciliação extrajudicial realizada perante aquele órgão, ao mesmo tempo em que condicionou o ingresso em juízo, para os dissídios individuais, se existente a Comissão, à prova do exaurimento da tentativa prévia de conciliação, tal como hoje ocorre para a hipótese dos dissídios coletivos, sem prejuízo de outras formas de solução dos conflitos trabalhistas, por mediação ou arbitragem. Assim como o Estado não exerce o monopólio na criação do direito (eis aí as convenções e os acordos coletivos, os regulamentos de empresa, os estatutos sindicais, os costumes, fontes autônomas do direito), não deve a sociedade abrir mão de meios consensuais ou autocompositivos para a solução dos conflitos, especialmente os de natureza trabalhista, através de métodos não-estatais.

Tenho proposto que seja atribuído às sentenças normativas, às convenções e acordos coletivos a eficácia de títulos executivos, tal como a decisão arbitral (art. 584, III, do CPC), podendo o devedor defender-se por via de embargos, mediante a garantia da execução. Atualmente, exige-se a anacrônica ação de cumprimento.

O processo trabalhista, como recurso alternativo, concebido para ser simples, informal, concentrado, oral e célere, vem se tornando complexo, formal, seccionado na colheita da prova, escrito e lento, o que tem sido motivo de preocupação por todos aqueles que desejam uma justiça mais efetiva, mediante um processo que seja instrumental, e jamais um fim em si mesmo.

Na fase de execução, um dos calcanhares de Aquiles na Justiça do Trabalho, a efetividade é quase nenhuma, porque nada ali obedece aos princípios basilares do processo verdadeiramente simples, informal, concentrado, oral e célere.

Desde o momento histórico em que o devedor deixou de responder com o seu próprio corpo pelas dívidas civis (salvo os resquícios em casos de dívida por alimentos e infidelidade do depósito), o seu patrimônio passou a garantir o crédito, em caso de execução judicial forçada. Daí a penhora sobre bens do devedor, para efeito de alienação, em praça ou leilão, e posterior pagamento para satisfação do direito do credor, como assegurado no título executivo judicial ou extrajudicial. Acontece que esse sistema complexo de execução, que vem dos romanos, já não atende às expectativas do credor trabalhista, não raro hipossuficiente e desempregado.

O que fazer? Após ouvir conferência proferida por Manuel Alonso Olea, em São Paulo, no ano de 1976, que fez breve referência ao "*Fondo de Garantía Salarial*", na Espanha, sustentei a tese de criação de um "Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas"[4], que tenho defendido há quase vinte (20) anos, aprovada em diversos congressos jurídicos, mas ainda não aproveitada pelo legislador brasileiro.

[4] Tema central do livro *Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos*, LTr, São Paulo, 1993, de autoria de Vicente José Malheiros da Fonseca.

A fórmula preconizada, que se fundamenta nos princípios da seguridade e tem como premissa a função social da empresa, nas relações trabalhistas, atende aos pressupostos jurídicos da responsabilidade civil objetiva, que justificam, por exemplo, o instituto do seguro prévio para garantir os infortúnios humanos, que não se restringem aos fenômenos da morte, do acidente, do incêndio, da doença e da aposentadoria, para os quais existem os fundos que asseguram a cobertura de compensações para os dependentes e segurados, mas devem incluir os riscos decorrentes das relações de emprego, especialmente em favor dos desempregados e seus familiares, excluídos de uma vida mais digna, vítimas da crueldade que a sociedade, egoisticamente, vem se acostumando a assistir, quase insensível, senão indiferente.

Foi, pois, pensando nas agruras do credor trabalhista, que espera "até não sei quando" o final do processo de execução, qual Pedro Pedreiro, do Chico Buarque de Holanda, que concebi a idéia do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, com vistas a agilizar e tornar realmente efetiva uma das fases mais demoradas do processo do trabalho, ao lado do sistema recursal, que também carece de aperfeiçoamentos. O processo civil tem sofrido diversas mudanças. Guardo, ainda, a esperança de que o processo executório trabalhista possa ser dotado da efetividade de que tanto necessita.

É certo, entretanto, que as relações trabalhistas encontram-se em crise. Por isso, andam na boca dos juristas expressões da moda, como a globalização da economia, a desregulamentação do Direito do Trabalho, a flexibilização das normas trabalhistas, a extinção do poder normativo do Judiciário Trabalhista e até a extinção da própria Justiça do Trabalho, havendo mesmo quem apregoe o fim do regime de emprego.

Numa época de grandes e rápidas transformações sociais, tecnológicas e dos costumes, quase na virada do milênio, parece natural que o direito, justamente porque não é ciência pura, deva adequar-se à realidade. Nunca, porém, ao ponto de perder o seu papel ético-cultural de referência às conquistas históricas da humanidade, centradas nas idéias de liberdade, de igualdade, de dignidade, de democracia e de justiça. Devo consignar que a gradual redução do poder normativo da Justiça do Trabalho, até a limitação de sua competência para resolver os dissídios coletivos de natureza jurídica, ou seja, os conflitos acerca da interpretação de normas coletivas, é desejável, como fator de fortalecimento da negociação coletiva, a cargo das entidades sindicais. A extinção pura e simples da Justiça do Trabalho, entretanto, constitui, a meu ver, a eliminação da cidadania do trabalhador, que deixará de ter acesso a uma justiça especializada, altamente confiável, como revelam os dados estatísticos do movimento judiciário trabalhista brasileiro, que, longe de demonstrar simples números frios, representam uma amostragem do descumprimento das normas jurídicas e da insatisfação da classe operária, bem como o elevadíssimo volume de processos judiciais submetidos à apreciação de uma quantidade insuficiente de juízes, quase incapazes de manter o mínimo de qualidade no serviço e de celeridade no julgamento dos feitos, especialmente em grau de recurso e na fase de execução, pontos de estrangulamento na Justiça do Trabalho. O grande

volume de demandas trabalhistas, embora possa inviabilizar o cumprimento da necessária celeridade dos processos, principal razão da existência deste ramo especializado do Judiciário Federal, demonstra o crescente exercício da cidadania, o relevante papel social desta Instituição e a credibilidade do jurisdicionado na Justiça do Trabalho.

No que diz respeito ao direito material do trabalho, devo acentuar que se conseguirmos ultrapassar o momento crítico em que nos encontramos, mantendo, porém, os seus princípios fundamentais, conquistados ao longo da história, embora com as adaptações necessárias, acho que já teremos vencido boa parte dos desafios que ao mundo todo preocupa, o desemprego, a miséria, a marginalidade, o analfabetismo, a fome, a violência, enfim, os males do cotidiano, que a cada dia mais se agravam.

No Brasil, sob o pretexto de proteger o trabalhador, a lei, desde a Constituição, lhe assegura adicionais de insalubridade e de periculosidade (quase sem nenhuma preocupação com os riscos na saúde e na vida do operário); adicionais de horas extraordinárias e noturno (embora sem maior preocupação com o excesso de jornada); acréscimo de um terço de férias, férias indenizadas ou dobradas (embora sem maior cuidado com o efetivo descanso do trabalhador); 13º salário, PIS, 40% do FGTS, salário-família (em valor ridículo), enfim, uma série enorme de supostos direitos trabalhistas, que mais parecem "penduricalhos" e que mais servem para onerar a folha de pagamento e complicar a vida do empregador, que, por isso mesmo, não raro prefere manter uma relação informal, à margem da lei, muitas vezes com a concordância do próprio empregado. O extenso rol de direitos trabalhistas não tornou melhor a situação do trabalhador brasileiro. Há, então, algo de errado nesse esquema.

Entendo que o princípio da "proteção", que bem caracteriza o Direito do Trabalho, não deve ser dirigido à pessoa do empregado, individualmente considerado. A proteção deve destinar-se à sociedade e, por via reflexa, ao trabalhador, tal como as garantias da magistratura, cujos destinatários primordiais são os jurisdicionados. É, afinal, a sociedade que estará protegida dos eventuais abusos cometidos por empregadores inescrupulosos ou pelos efeitos malignos do desemprego em massa. Não é preciso dizer que o passo seguinte de um desempregado pode ser a delinqüência, a fome, a miséria, a indignidade.

Assim, acredito que o trabalhador estará muito bem protegido se fizer jus a cinco benefícios que considero fundamentais: um salário justo; uma garantia de emprego moderna; uma participação nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa; um sindicato livre, autêntico e forte; e, enfim, uma empresa realmente democrática.

Estou certo de que o empregado, gozando desses direitos, não precisa de falsas vantagens, que, no final das contas, em quase nada têm contribuído para a melhoria de sua condição de vida.

É claro que essas idéias dependem da mudança de mentalidade dos próprios parceiros sociais (culturalmente apegados a pseudodireitos), de uma radical reestruturação sindical (até porque o complemento daqueles direitos básicos depende de negociação coletiva) e, sem dúvida, da vontade política de nossos governantes e legisladores (que pressupõe uma representatividade comprometida com os anseios de uma sociedade mais livre, igualitária, justa e democrática).

É importante destacar que a negociação importa, necessariamente, em concessões recíprocas, em renúncias, em diálogos. Para tanto, as categorias devem saber utilizar argumentos fundados em fatos e dados. Por isso, precisam de assessorias jurídica, econômica e contábil eficientes, sem o que será difícil convencer a outra parte na mesa de negociação. Argumentos meramente retóricos ou demagógicos são infrutíferos. As alegações devem ser técnicas e fundamentadas em elementos reais. O capital e o trabalho são fatores da produção econômica. Os empregadores devem saber administrar a mão-de-obra. Os empregados devem conhecer a economia patronal. Ambos não podem afastar-se do contexto socioeconômico nacional e até mesmo internacional.

Observe-se que uma negociação coletiva bem sucedida nem sempre é a que obtém o maior reajuste ou aumento salarial, ou a maior quantidade de reivindicações. Não raro uma categoria profissional pode estar melhor beneficiada com a conquista de cláusulas sociais, cujo resultado final atende, com eficiência, a manutenção do emprego e outras condições eficazes que visem a real proteção do trabalhador e sua família.

Repiso, pois, num ponto fundamental: o desafio não se restringe apenas a salvar o emprego, mas sobretudo a proporcionar as condições de manter a dignidade do trabalhador, base filosófica do Direito do Trabalho.

Quanto ao mais, a mudança, de fato, deve ser de mentalidade, inclusive no aspecto ético e funcional do juiz do trabalho, que deve ser, essencialmente, sensível aos fatos econômicos e sociais. Com a globalização, deve haver ainda mais necessidade de proteger o hipossuficiente, para fazer face aos abusos do capital. Penso que no Brasil existe uma regulamentação trabalhista apenas formal, porque, na realidade, verifica-se uma inefetividade da norma jurídica, enfim, uma desregulamentação de fato, uma flexibilidade real, em desfavor da classe operária. São os trabalhadores os mais prejudicados enquanto houver um sistema recursal complexo e um processo de liqüidação ou de execução lerdo e ineficaz, que não atendem aos ideais de uma justiça gratuita, informal e célere, tal como foi concebida, e deveria ser, mas já não o é. Como tenho dito reiteradamente: não basta dizer o direito; impõe-se a efetiva e real entrega da prestação jurisdicional, sobretudo com a rápida execução do julgado. Caso contrário, não haverá nenhuma justiça, porém flagrante injustiça!

Como disse Júlio Barata, citado por Coqueijo Costa[5]:

> "Nossas togas não serão tão curtas que não cheguem para esconder nossa fraqueza, nem tão compridas que se arrastem na poeira do chão. Elas devem ter a exata dimensão do homem, que para nós é pessoa e não coisa, espírito encarnado e não matéria pura, misto de miséria e de grandeza, de lágrimas e de sonho."

[5] *Revista do TRT - 8ª Região*, n. 7, ano 4, julho/dezembro-1971, p. 85.

VI - OS ENTRAVES DO DIREITO DO TRABALHO E DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

O Direito do Trabalho, no Brasil, é um ramo do direito em formação, ainda não totalmente elaborado, apesar dos significativos avanços teóricos que apresenta.

É notório que o direito material do trabalho brasileiro carece de urgente modernização, em virtude das rápidas e profundas transformações na realidade econômica, que decorre da globalização e acarreta as altas taxas de desemprego. Essa drástica passagem de uma economia precária e rudimentar para um regime econômico estável, importa necessariamente na redefinição do papel do Estado, até mesmo para o crescimento das integrações dos países na comunidade mundial e regional, ante o avanço tecnológico. As mudanças nesse universo provocam a imediata repercussão sobre as relações entre o capital e o trabalho, cujo disciplinamento jurídico deveria adequar-se ao novo perfil dos fenômenos atuais, nada semelhantes ao panorama vivenciado pelo legislador da época da edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. A necessária adequação legislativa está ainda longe de acontecer.

Em conseqüência, a Justiça do Trabalho vê-se na contingência de aplicar, no julgamento dos casos concretos, uma legislação desatualizada e anacrônica.

Não obstante essa situação, levantam-se vozes de alguns segmentos influentes na sociedade, com o nítido propósito de promover uma campanha propugnando a extinção da Justiça do Trabalho, a partir de uma visão inteiramente distorcida da realidade dos fatos relativos ao conceito e ao funcionamento do Judiciário Trabalhista. As opiniões mais esclarecidas, porém, defendem a manutenção da Justiça do Trabalho, como órgão federal especializado, porque conhecem a sua tradição e o seu relevante papel na vida jurídica brasileira.

Na verdade, a produtividade da Justiça do Trabalho jamais, em toda a sua história, foi tão elevada, como revelam os dados estatísticos. Em que pese a dedicação, o esforço e o desprendimento de seus magistrados e servidores, os Tribunais Trabalhistas jamais foram tão injustamente criticados, como demonstram os noticiários da imprensa brasileira, nos últimos tempos.

As causas reais da insatisfação do povo brasileiro, quanto às relações trabalhistas, resultam de outros fatores, e não do desempenho da Justiça do Trabalho. Basta ver que o salário do trabalhador é injusto; não há efetiva garantia de emprego; as empresas, em geral, não adotam critérios democráticos nas suas relações trabalhistas; os empregados não têm participação nos lucros ou nos resultados, nem tampouco na co-gestão da empresa; são deficientes os sindicatos profissionais e, portanto, não se pratica, com eficiência, a negociação coletiva; e, enfim, os encargos sociais são elevados, mas continua precária a situação econômica dos empregados, em larga escala reduzidos à condição de subcontratação, subemprego e marginalidade, a um passo, por conseguinte, da violência, da criminalidade e do caos social.

A Justiça do Trabalho não tem competência para modificar situações que dependem de alterações legislativas.

Por outro lado, a legislação processual trabalhista, concebida como modelo de efetividade, também ressente-se, hoje, de profundas imperfeições, especialmente nas fases recursal, de liqüidação e de execução dos julgados, três "calcanhares de Aquiles" que emperram o andamento rápido dos processos na Justiça do Trabalho.

É preciso enxugar o sistema recursal, punir o litigante de má-fé e criar mecanismos modernos para satisfação real, imediata e eficaz da prestação jurisdicional.

É chegado o momento, então, de denunciar as verdadeiras causas que dificultam ou impedem que a Justiça do Trabalho possa desempenhar melhor ainda o seu relevante papel histórico e constitucional, nos julgamentos dos conflitos trabalhistas, por motivos alheios à vontade dos magistrados, já não fossem as dificuldades resultantes dos cortes orçamentários, a remuneração nada atrativa dos juízes federais trabalhistas e o insuficiente quadro funcional da magistratura brasileira para fazer face à elevadíssima quantidade de processos nos pretórios trabalhistas.

O relevante papel social da Justiça do Trabalho não deve ser medido apenas pelo valor das causas julgadas ou pelo volume dos processos apreciados. Enquanto existirem cidadãos brasileiros carentes das mínimas condições de dignidade, escravizados pelo capital selvagem, menores explorados pelo descaso de uma sociedade egoísta, violentados em sua inocência pelas drogas, pela miséria e pela fome, mulheres discriminadas e arrastadas à prostituição e ao desemprego, não se pode falar em extinção da Justiça do Trabalho, como órgão especializado e sensível aos direitos humanos fundamentais, autênticos direitos sociais.

VII - REFORMA DO PODER JUDICIÁRIO

São os juízes os mais interessados na reforma do Poder Judiciário, desde que o tema seja amplamente discutido pela sociedade, com seriedade, vontade política e democraticamente, mas sem demagogias. Propostas com vistas à extinção dos juízes classistas (recentemente implementada[6]), a redefinição do poder normativo, a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, inclusive para abranger litígios inter e intra-sindicais, por exemplo, merecem o apoio geral dos operadores de direito, com benefícios para a sociedade.

Uma sociedade livre e democrática deve ter profundo apreço pelo Poder Judiciário, muito pouco compreendido pelos demais Poderes da República, pela mídia e por alguns segmentos sociais, talvez porque os magistrados, envolvidos com o enorme volume de processos e levados pelo senso da imparcialidade - que provoca um certo distanciamento da vida comunitária - precisem sair dos bastidores e vir para a cena, sem receios de demonstrar as mazelas que impedem o melhor funcionamento da instituição, que todos queremos eficiente. É óbvio que a mudança passa pela reforma da legislação processual, da estrutura organizacional, do recrutamento e da qualificação dos juízes e servidores, além de outros aspectos, em síntese: uma verdadeira reforma do Poder Judiciário, sobretudo para imprimir às demandas soluções mais eficazes, justas e rápidas.

[6] Emenda Constitucional n. 24/1999.

E, como disse Roberto Santos:

"O Judiciário, como tantas vezes foi repetido de modo romântico, é realmente um poder desarmado: toda a sua força tem natureza essencialmente moral. É uma instituição, sim, mas é antes de tudo um espírito - o espírito trágico da humanidade em busca de justiça, um espírito de liberdade e de razão, de investigação disciplinada pela lei mas livre do convencimento pessoal.
O espírito do Judiciário é, inclusive, indispensável para manter a chama de sua espiritualidade como algo real e de efeitos concretos. Quando houvesse um órgão doente no Judiciário, um ou mais magistrados que não se alimentassem daquela chama, mas de alheios e baixos interesses, ainda sem a apuração e o julgamento de sua culpabilidade deverão ser livres - e a força do espírito haverá de prevalecer. O erro e a maldade não têm essência própria; são parasitários da verdade e do bem, já ensinava MARITAIN, o grande humanista que a França e o mundo perderam recentemente.
Violar pois este espírito é ferir o Judiciário em seu próprio coração. Quem quiser decretar-lhe a morte, não pense que baste mais: mesmo que a instituição permaneça de pé, com seus órgãos e audiências em funcionamento, o Judiciário será um morto-vivo, uma horrível e sinistra contrafação do ideal que a humanidade sonhou desde tempos imemoriais.
O espírito é capaz de atravessar séculos. Mas o mal humano, o mal histórico, está sempre a conspirar contra as energias e pode sufocá-las por longos períodos. Todos os homens têm o dever de lutar, na comunidade e principalmente dentro de si mesmos, contra as potências do mal em ação. Se não o fazem, se por exemplo mobilizam força e apoio contra os raros núcleos de poderio espiritual, correm o gravíssimo risco histórico de colaborar para a deterioração e o apodrecimento da civilização.
Tenhamos vigilante nossa inteligência, mas limpo o coração e calma a nossa esperança quando um interesse nosso for entregue a órgãos judiciais de tradicional probidade. *Omnia munda mundis*: para os limpos, tudo é limpo. E lembremos, principalmente se advogados, a advertência do ardente advogado que foi CALAMANDREI, em seu belo *Elogio dos Juízes*:

'Para encontrar a pureza dos Tribunais, é preciso penetrar em seu recinto com o espírito puro'[7]."

Neste tópico, é inevitável abordar um ponto - que, por ser atual, dispensa maiores considerações -, gênese de qualquer mudança essencial do Poder Judiciário, em cuja independência reside a garantia da cidadania.

Refiro-me à remuneração da magistratura.

[7] Trechos do voto convergente do juiz Roberto Araújo de Oliveira Santos, no julgamento, ocorrido há cerca de vinte anos, do Processo TRT - RO 81/76 - Acórdão n. 7.849, publicado na Revista n. 17 (julho/dezembro de 1976) do TRT - 8ª Região, pp. 283/284.

Orlando Teixeira da Costa, ex-Presidente do TST e do TRT da 8ª Região, nos ensinou, de longa data, que "A dignidade da função de julgar exige que se assegure aos magistrados nível econômico compatível com a mesma. Por outro lado, na fixação dos vencimentos dos Juízes há que se levar em conta a proibição, prescrita na Constituição, de exercerem qualquer outra função pública, salvo o magistério. Finalmente, não se deve esquecer que o estipêndio judicial em bases condignas é a única maneira de assegurar a absoluta independência da magistratura. Por isso, não se pode falar em reforma do Poder Judiciário sem começar por falar na remuneração condigna da magistratura[8]."

VIII - EM SÍNTESE: PARA ONDE VAMOS?

1. O inadequado processo de urbanização provoca cinturões de pobreza nas grandes cidades, que carecem de serviços de infra-estrutura e de moradias adequadas. Por isso, o acesso das classes menos favorecidas à saúde, à educação, ao transporte e ao mercado de trabalho também é deficitário.
2. É grave a situação de menores abandonados à própria sorte, vítimas frágeis da violência, da doença, dos vícios e da fome, em que pesem as boas normas que constam do Estatuto da Criança e do Adolescente, nem sempre eficazes.
3. Já existem normas jurídicas válidas de proteção do trabalho do menor, no Brasil. Contudo, a efetividade, a eficácia ou o melhor resultado dessas normas depende da eficiente fiscalização estatal e de medidas criativas capazes de tornar realidade a tutela jurídica que preserve a dignidade do trabalhador, sem distinção de sexo ou idade.
4. O trabalho infantil e a aprendizagem metódica não devem comprometer a formação escolar, o lazer e o convívio familiar da criança e do adolescente. O trabalho precoce, quando prejudicial, deve ser erradicado.
5. A prática de horário de trabalho flexível e a possibilidade de emprego em tempo parcial, o trabalho temporário e o trabalho a domicílio são procedimentos compatíveis com o propósito de tornar menos discriminatória a participação do menor no mercado de trabalho.
6. A real proteção jurídica ao trabalho do menor está no respeito que todos devemos às conquistas da civilização, pela luta constante na busca e na construção de um mundo sem violências, sem fome, menos desigual, mais livre e mais fraterno.
7. O excesso de ações trabalhistas resulta do panorama vivido pela sociedade brasileira, cujo "pano de fundo" não pode esconder a cena da política neoliberal, principal responsável pela precarização da mão-de-obra nacional, desde o valor ridículo do salário mínimo, a falta de garantia de

[8] *Revista do TRT - 8ª Região*, n. 14, ano 8, janeiro/junho-1975, p. 183.

emprego, a organização sindical enfraquecida e outros fatores que, na prática, negam os princípios e objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, escritos em nossa Carta Magna (arts. 1º e 3º): a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, sem os quais não será possível construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

8. É desaconselhável a extinção imediata do poder normativo da Justiça do Trabalho, justamente porque as condições dos trabalhadores ainda não permitem, salvo exceções, o exercício da livre negociação.
9. A globalização da economia e o conseqüente desemprego é o grande desafio da atualidade.
10. A economia de mercado, que se baseia apenas na produtividade, não pode se sobrepor à substituição do trabalho humano por máquinas, gerando um caos, ao invés de um avanço social, ao qual deve se subordinar o setor econômico.
11. O Brasil tem de intervir em favor de seus trabalhadores, contra políticas econômicas que, em nome de um liberalismo falso, queiram explorar a mão-de-obra de forma mais barata, já enfraquecida pelo elevado desemprego.
12. É preciso reconhecer a existência da globalização, usar dela, mas limitá-la ao bem-estar social do trabalhador nacional.
13. Os sindicatos devem adotar uma nova política social, que não seja baseada na greve para defender direitos ultrapassados, mas sim na criação de mais postos de trabalho, de qualificação de mão-de-obra, de colocação nos empregos, e, em especial, no estudo do lazer e da transformação do esforço físico em intelectual.
14. Não deve o Brasil admitir que os direitos sociais sejam reduzidos em favor de uma mão-de-obra mais barata e precária.
15. Acima da globalização, do interesse em aumentar a produção reduzindo custos, está a dignidade do trabalhador.
16. Antes de se falar em redução de direitos trabalhistas, ou mesmo em desregulamentação, ou flexibilização, é necessário que a globalização da economia, com a conseqüente baixa de custos e aumento de produção, procure seus objetivos na própria economia, em custos, taxas e impostos que possam ser reduzidos, sem reflexos diretos no salário do trabalhador.
17. É preciso ter consciência de que o desafio não se limita apenas a salvar o emprego, mas também a proporcionar as condições de manter a dignidade do trabalhador, razão de ser do Direito do Trabalho.
18. Numa época de grandes e rápidas transformações sociais, tecnológicas e dos costumes, quase na virada do milênio, parece natural que o direito, justamente porque não é ciência pura, deva adequar-se à realidade. Nunca, porém, ao ponto de perder o seu papel ético-cultural de referência

às conquistas históricas da humanidade, centradas nas idéias de liberdade, de igualdade, de dignidade, de democracia e de justiça.

19. O grande volume de demandas trabalhistas, embora possa inviabilizar o cumprimento da necessária celeridade dos processos, principal razão da existência deste ramo especializado do Judiciário Federal, demonstra o crescente exercício da cidadania, o relevante papel social desta Instituição e a credibilidade do jurisdicionado na Justiça do Trabalho.
20. No que diz respeito ao direito material do trabalho, se conseguirmos ultrapassar o momento crítico em que nos encontramos, mantendo, porém, os seus princípios fundamentais, conquistados ao longo da história, embora com as adaptações necessárias, já teremos vencido boa parte dos desafios que ao mundo todo preocupa, o desemprego, a miséria, a marginalidade, o analfabetismo, a fome, a violência, enfim, os males do cotidiano, que a cada dia mais se agravam.
21. O princípio da "proteção", que bem caracteriza o Direito do Trabalho, não deve ser dirigido à pessoa do empregado, individualmente considerado. A proteção deve destinar-se à sociedade e, por via reflexa, ao trabalhador, tal como as garantias da magistratura, cujos destinatários primordiais são os jurisdicionados.
22. O trabalhador estará muito bem protegido se fizer jus a cinco benefícios que considero fundamentais: um salário justo; uma garantia de emprego moderna; uma participação nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa; um sindicato livre, autêntico e forte; e, enfim, uma empresa realmente democrática.
23. No Brasil existe uma regulamentação trabalhista apenas formal, porque, na realidade, verifica-se uma inefetividade da norma jurídica, enfim, uma desregulamentação de fato, uma flexibilidade real, em desfavor da classe operária.
24. São os trabalhadores os mais prejudicados enquanto houver um sistema recursal complexo e um processo de liqüidação ou de execução lerdo e ineficaz, que não atendem aos ideais de uma justiça gratuita, informal e célere, tal como foi concebida, e deveria ser, mas já não o é. Não basta dizer o direito; impõe-se a efetiva e real entrega da prestação jurisdicional, sobretudo com a rápida execução do julgado. Caso contrário, não haverá nenhuma justiça, porém flagrante injustiça!
25. O estipêndio judicial em bases condignas é a única maneira de assegurar a absoluta independência da magistratura. Por isso, não se pode falar em reforma do Poder Judiciário sem começar por falar na remuneração condigna da magistratura.
26. Os Estados, quando autorizados por lei complementar federal, podem legislar sobre Direito do Trabalho, unicamente para aplicação aos seus próprios servidores.
27. O preceito constitucional que impõe a fixação do salário mínimo nacionalmente unificado impede o estabelecimento de salários mínimos estaduais ou regionais.

28. O piso salarial pode ser fixado por lei estadual, se houver uma lei complementar federal que autorize os Estados a legislar sobre essa matéria, aplicável, porém, apenas aos servidores do próprio Estado-membro, e não aos empregados e empregadores residentes naquela unidade federativa.
29. As empresas públicas e sociedades de economia mista sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas.
30. Os direitos sociais brasileiros constituem cláusulas pétreas, insuscetíveis de redução por força de Emenda Constitucional.

IX - CONCLUSÃO

O processo histórico e irreversível da globalização não deve destruir o ideal humanístico.

Na ética desse sonho, precisamos salvar a humanidade do genocídio econômico que nos é imposto pela ganância capitalista da agiotagem internacional, comandada pela ditadura das reformas do FMI e do Banco Mundial, responsáveis pela globalização da pobreza.

O poder de compra interno entrou em colapso, a fome eclodiu, hospitais e escolas foram fechados, centenas de milhões de crianças viram negado seu direito à educação primária. Em várias regiões do mundo em desenvolvimento, as reformas conduziram ao ressurgimento de doenças infecciosas, entre elas a tuberculose, a malária e o cólera. Embora a missão do Banco Mundial consista em "combater a pobreza" e proteger o meio ambiente, seu patrocínio para projetos hidrelétricos e agro-industriais em grande escala também tem acelerado o processo de desmatamento e de destruição do meio ambiente, causando a expulsão e o deslocamento forçado de vários milhões de pessoas.

O Brasil está mergulhado, infelizmente, nesse contexto histórico, tragicamente melancólico e funerário do capitalismo selvagem, indiferente aos valores humanos e sociais.

Precisamos salvar a sociedade do holocausto neoliberal.

Com inteira razão, observa Paulo Bonavides[9] que "... a ditadura de 64 encarcerou, torturou e assassinou nos calabouços da repressão muitos de seus opositores; o neoliberalismo, todavia, sem derramar o sangue dos patriotas, parece se achar inclinado a perpetrar atos igualmente reprováveis na esfera da economia, da ética, da tributação e do serviço público.

A globalização é ainda um jogo sem regras. Uma partida disputada sem arbitragem, onde só os gigantes, nos grandes quadros da economia mundial, auferem as maiores vantagens e padecem os menores sacrifícios".

[9] *A Constituição Aberta*, Malheiros Editores, 2ª edição, 1996, pp. 282/283.

No limiar do novo milênio, é preciso ainda lutar para salvar a humanidade, "...com a fé no direito, como o melhor instrumento para a convivência humana; na justiça, como destino normal do direito; na paz, como substituto benevolente da Justiça; e, sobretudo, com fé na liberdade, sem a qual não há direito, nem justiça, nem paz[10]".

Reitero, pois, que numa época de grandes e rápidas transformações sociais, tecnológicas e dos costumes, quase na virada do milênio, parece natural que o direito, justamente porque não é ciência pura, deve adequar-se à realidade. Nunca, porém, ao ponto de perder o seu papel ético-cultural de referência às conquistas históricas da humanidade, centradas nas idéias de liberdade, de igualdade, de dignidade, de democracia e de justiça. Caminhemos... Mas caminhemos sempre em busca da paz, a missão suprema do direito.

[10] COUTURE, Eduardo J. (*Os Mandamentos do Advogado* - tradução de Ovídio A. Baptista da Silva e Carlos Otávio Athayde - Sérgio Antônio Fabris Editor, Porto Alegre, p. 61).

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO NO PROCESSO DO TRABALHO
Lei n. 9.957, de 12 de janeiro de 2000*

Josué Silva Abreu**

1. CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

A Justiça do Trabalho, embora reconhecidamente a mais célere do País, contudo foi e tem sido alvo de duras críticas nos últimos anos. Não se sabe bem os motivos que levaram a estas críticas exacerbadas, mas uma coisa é certa, não foi, apenas, pela morosidade na solução dos conflitos entre empregados e empregadores postos à apreciação do judiciário obreiro. Houve e há outros objetivos escusos e pedimos *venia* para omitir nossa apreciação.

A Justiça do Trabalho de primeira instância tem se mostrado eficiente e rápida onde as condições de trabalho das Juntas, hoje, Varas do Trabalho, têm sido compatíveis com a demanda dos jurisdicionados. A solução dos conflitos em primeiro grau tem gozado de boa reputação pelo seu volume e pela qualidade das transações e de sentenças. Com raras exceções, tem-se entregue a prestação jurisdicional em menos de 60 dias no Terceiro Regional. O julgamento em segunda instância, na Terceira Região, também, merece aplausos, considerando o afunilamento do sistema e o crescente número de processos em grau de recurso. O problema é estarrecedor quando o processo admite o recurso de revista. É no TST que os processos se empoeiram, mofam e se corroem pelas traças. Acredita-se que a culpa é do sistema.

Dessa forma, toda mídia toma o TST como sendo o único órgão da Justiça do Trabalho para tecer seus comentários os mais escabrosos e inconseqüentes, tentando empanar todo o brilho de uma justiça séria e ágil. Esta mesma mídia, com a viseira que lhe é peculiar, com raras e honrosas exceções, não divulga soluções exeqüíveis para melhorar a prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho. Infelizmente, a mídia é o maior poder deste País. Será que os nossos legisladores atacaram, na realidade, o problema, aprovando a Lei 9.957/2000? Há muito se fala na quantidade de recursos e a urgente necessidade de limitá-los e impor pressupostos de admissibilidade mais rigorosos, visando a evitar a morosidade, cancro da justiça brasileira. Não cremos que isto tenha acontecido com a lei em estudo.

O aparelhamento da Justiça do Trabalho física e humanamente não foi repensado pelo legislador quando se instituiu o rito sumaríssimo. Assim, é mais uma letra morta nos anais do Congresso Nacional.

O processo do trabalho é tido como de rito sumário (antes sumaríssimo), em que todas as soluções dos conflitos são resolvidas numa única audiência. A prática, face às contingências locais, demonstrou a inviabilidade da audiência única, passando o juiz presidente, a seu critério, adotar outra forma de condução do processo, visando a melhor e mais eficaz solução dos conflitos sem onerar tanto as

* Palestra proferida na OAB de Montes Claros-MG e de Uberaba-MG.

** O palestrante é juiz do trabalho da 3ª Região.

partes. As nossas jurisdições, exceto nas regiões metropolitanas, são extensíssimas, chegando a mais de 200 quilômetros de raio da sede da jurisdição. O custo de trazer uma testemunha é grande e, em 80% dos casos, não é ouvida em face da composição das partes. Nas jurisdições em que o volume de serviço é compatível com a estrutura do órgão jurisdicional, em nada mudará o andamento dos processos, com a passagem para o sumaríssimo. Nas localidades em que a demanda é superior à capacidade de atendimento, o novo procedimento somente será eficaz se for adequada a capacidade de atendimento à demanda. Com isto, queremos afirmar que não é a mudança do rito sumário para o sumaríssimo, para as demandas de até 40 vezes o salário mínimo vigente, que resolverá o problema da dita morosidade da Justiça do Trabalho. A título de exemplo, na 2ª Vara do Trabalho de Montes Claros, a pauta de audiência inaugural está para menos de 15 dias, tempo, apenas, suficiente para se atenderem às exigências da notificação dentro do qüinqüídio legal. As audiências de instrução estão sendo marcadas com menos de 15 dias. A 1ª Vara tem uma pauta um pouco mais elástica, mas se encontra dentro da normalidade, considerando mais de dois mil processos anuais.

A implantação do procedimento sumaríssimo, nesta jurisdição, não causará grandes transtornos e será atendido o objetivo da lei. Nas Varas de Betim, por exemplo, em decorrência do volume de reclamatórias, a audiência de instrução está sendo marcada quase para um ano à frente. Tem-se dúvida de como será implantado o rito sumaríssimo naquela jurisdição sem aumento de juízes e servidores. Para o processo do trabalho, não é o rito que emperra o prosseguimento normal do feito. É a incompatibilidade do volume de trabalho com o contingente humano das Varas. Na Terceira Região, há anos que não se cria uma nova Vara do Trabalho, quando se sabe do aumento de reclamatórias em decorrência do alarmante desemprego no Governo FHC.

A nosso sentir, mudar o rito do processo de conhecimento, sem limitar os recursos, sem atacar os problemas da fase de execução e sem o aumento e o aparelhamento das Varas do Trabalho, não é procurar solução, mas uma forma de crucificar os magistrados, atualmente, achincalhados e desprestigiados pelo governo federal e por parte do Congresso Nacional. Muitas outras considerações poderiam ser levantadas neste tópico, mas não é este o nosso objetivo.

O que se esperava desta lei era a limitação de recursos, aumentando o valor do procedimento de alçada das Varas (§§ 3º e 4º, da Lei 5.584/70) e outros requisitos de admissibilidade, extinguindo-se, *v.g.,* o agravo de instrumento como forma de destrancar recurso inadmitido. Esperava-se, ainda, que o legislador infraconstitucional cuidasse do processo de execução, talvez, o maior problema do processo trabalhista. O processo de conhecimento, como dito alhures, não é tão emperrado na nossa região. Todavia, é tormentosa a fase de execução por uma série de razões, dentre outras, a existência de muitos recursos.

Tem-se dito com muita propriedade que o verdadeiro juiz é aquele de primeiro grau que instruiu o processo, que teve contato com as partes e sentiu de perto todo o desenrolar de uma controvérsia. É diferente do que receber um processo frio, sem o calor da oralidade, princípio basilar do processo trabalhista. Evidentemente, há erros que precisam ser reparados e posições pessoais de cada julgador que merecem reapreciação.

Devemos concordar com o Prof. Antônio Álvares da Silva no que diz respeito às câmaras locais para reapreciarem algumas insatisfações geradas com a sentença de primeiro grau. Entretanto, voltamos ao tema: contingente humano e aparelhamento da justiça. O mesmo Professor Antônio Álvares é contra o aumento de Varas do Trabalho.

Esperamos que a reforma do Judiciário possa rever estes pontos levantados e melhorar o funcionamento da Justiça do Trabalho em seu todo. Enquanto isto não acontece, temos que tocar a máquina judiciária trabalhista com os elementos de que dispomos.

2. PROCESSO

Não pretendemos voltar aos conceitos doutrinários destes temas. Entretanto, é, didaticamente, salutar relembrar, apenas, sua divisão. Processo: Conhecimento, Cautelar e Execução.

3. PROCEDIMENTO

O processo de conhecimento admite os seguintes procedimentos: Ordinário - (comum no CPC); Sumário - (capítulo III do CPC e CLT); Sumaríssimo - (no Processo do Trabalho - Lei 9.957/2000) e Especiais - (previstos no CPC e na Lei 9.099/95).

Quando nos referirmos ao sumário ou comum do trabalho, hão de entender aquele praticado na Justiça do Trabalho antes da implantação do sumaríssimo e, atualmente, com valor superior a 40 vezes o salário mínimo. Não é ordinário, como querem alguns, porque seu rito é incompatível com o procedimento praticado no CPC. É ordinário, no sentido de comum, opondo-se ao sumaríssimo, sem lhe atribuir o conceito técnico-processual.

4. DO PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO - LEI 9.957/2000

4.1. Vigência - *Vacatio legis*

Promulgada a Lei 9.957/2000 e publicada em 13 de janeiro de 2000, determinou-se sua vigência para 60 dias após sua publicação, nos termos do art. 1º, da Lei de Introdução ao Código Civil. Considerando que o mês de fevereiro deste ano tem 29 dias e considerando que não se conta o primeiro dia e contando-se o último, teremos a lei em vigor a partir de 13 de março de 2000. O interregno entre a publicação e a vigência se chama de *vacatio legis*, período destinado à maturação da lei, a sua melhor divulgação e à preparação para a entrada em vigor.

4.2. Da competência

4.2.1. Competência em razão do valor da causa. O rito ou procedimento sumaríssimo no processo do trabalho será definido pelo valor dado à causa que não poderá exceder a quarenta vezes o valor do salário mínimo vigente à época da propositura da ação, hoje, equivalente a R$5.440,00.

Acredita-se que 80% das demandas, se o autor obedecer às normas contidas na Lei 9.957/2000, irão para o procedimento sumaríssimo, principalmente nas regiões menos industrializadas e sem a força dos sindicatos que buscam melhores padrões remuneratórios, considerando, ainda, a alta rotatividade de nossos operários nas empresas cujos contratos de trabalho têm, hoje, duração efêmera.

4.2.2. Competência em razão da pessoa. O parágrafo único, do art. 852-A, da CLT, excepciona deste procedimento, independentemente do valor da causa, as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

Pela atual legislação, somente a administração pública de alguns municípios é objeto desta preocupação, pois os conflitos dos servidores públicos da União, inclusive, autárquicos e fundacionais serão dirimidos pela Justiça Federal Comum, competência outorgada pelo art. 109, I, da Constituição da República e, a *contrario sensu*, pelo art. 114, do mesmo diploma legal, desde que não se faça opção pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (A União adotou o regime estatutário mediante a Lei 8.112/90). Os servidores públicos dos Estados, inclusive, de suas autarquias e fundações estão sob o pálio do Estatuto dos Servidores Públicos de cada Estado-membro cuja competência para dirimir conflitos dele advindos é da Justiça Estadual. Quanto às Prefeituras, tudo depende do regime jurídico adotado, sendo competente a Justiça do Trabalho, apenas, para os regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, matéria já sumulada pelo STJ (Súmulas 97 e 137). Com a quebra do regime jurídico único para a administração pública, podendo esta contratar servidores por ambos os regimes, em qualquer das esferas administrativas, a apreciação dos conflitos trabalhistas dos contratos regidos pela CLT será do judiciário trabalhista mas, para estes casos, não será adotado o procedimento sumaríssimo.

4.2.3. Competência em razão dos pressupostos básicos exigidos. Todas as reclamatórias com valores inferiores a 40 vezes o salário mínimo vigente, mas que não preencherem os requisitos básicos necessários ao novo rito, serão processadas e julgadas pelo procedimento comum, tomando-se como exemplo, quando a notificação for por edital.

4.2.4. Competência territorial. A Consolidação das Leis do Trabalho define a competência em razão do lugar pelo local da prestação de serviço independentemente do local da contratação (*caput,* do art. 651, da CLT), salvo as hipóteses de seus parágrafos 1º, 2º e 3º. Quem assume os Juizados Especiais Cíveis e Criminais como a primeira fonte subsidiária do procedimento sumaríssimo no processo do trabalho, defende a inaplicabilidade do art. 651, *caput,* da CLT, ao rito em estudo. A Lei 9.099/95, em 3 incisos ao art. 4º, dá opção ao autor para que ele promova sua ação no domicílio do réu, no local onde este exerça suas atividades profissionais ou econômicas ou mantenha estabelecimento, filial, agência, sucursal ou escritório; ainda, no lugar onde a obrigação deva ser satisfeita e, finalmente, no domicílio do autor ou do local do ato ou fato, nas ações para reparação de dano de qualquer natureza.

A reparação do dano de qualquer natureza oportuniza ao aplicador da lei a saída para a solução da competência no processo do trabalho de rito sumaríssimo para aquele trabalhador contratado, ou não, em seu domicílio e que prestou seus serviços em longínquas plagas e, após dispensado, é jogado na rua da amargura sem nenhuma reparação legal de seus direitos trabalhistas, sem a possibilidade de ajuizar a reclamatória na jurisdição definida pelo art. 651, da CLT, porquanto desempregado e sem saber quanto tempo durará esta demanda. Voltando à origem, deixará para trás seus direitos, sem a menor chance de reavê-los em decorrência do custo que terá para promover uma reclamatória na jurisdição do local onde se dera a prestação de serviço. Aliada a esta aplicação subsidiária, tem, ainda, o juiz como fundamento, o disposto no § 1º, do art. 852-I (O juiz adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e às exigências do bem comum). Em caso de argüição de incompetência em razão do lugar, será, na mesma audiência, decidida, sem a aplicação do prazo previsto no art. 800, da CLT. Quanto ao recurso cabível, segue-se a previsão do art. 799, § 2º, da CLT. Quando o juiz acolher a exceção de incompetência, julga-se extinto o feito sem julgamento de mérito. Neste caso, cabe recurso.

Sempre nos mantivemos fiel ao cumprimento do *caput,* do art. 651, da CLT, que é de clareza meridiana, mas de uma injustiça impiedosa. Continuaremos fiel a ele quanto ao procedimento comum e não o seremos quanto ao sumaríssimo.

4.3. Da petição inicial

4.3.1. Da forma. A inicial poderá ser escrita ou reduzida a termo pelo setor de atermação do Juízo do Trabalho, em nada mudando neste particular.

4.3.2. Das partes. A qualificação das partes, bem como seu endereço são fundamentais para o sucesso da notificação, já que esta não poderá ser feita por edital. Atentem as partes e senhores advogados quanto ao dever de comunicar ao juízo a mudança de endereço dos litigantes, sendo eficazes as intimações encaminhadas para o antigo endereço na omissão do interessado em fazer a comunicação**.**

A reclamatória poderá ser individual ou plúrima, permitindo-se o litisconsórcio ativo e passivo. No que pertine ao primeiro, aconselha-se que não o faça se não houver perfeita identidade dos fatos a serem provados, considerando a limitação de duas testemunhas por parte. Quanto ao litisconsórcio passivo, registre-se que será muito difícil a prova com, apenas, duas testemunhas contra dois empregadores em períodos diferentes ou concomitantes (se houver compatibilidade de horário).

Embora não exista vedação expressa na lei, contudo, a intervenção de terceiros não terá lugar neste rito. Na reclamatória comum (sumário), majoritariamente, os doutrinadores e a jurisprudência já têm esposado entendimento por sua inaplicabilidade.

No nosso entender, cabe a assistência, desde que não haja o retardamento do feito em decorrência da participação do assistente.

4.3.3. Exposição objetiva dos fatos. A reclamatória deve se pautar pelas normas contidas no art. 840, da CLT, com a narração dos fatos, objeto do direito, de forma concisa e precisa. Frise-se que deve conter todos os requisitos deste artigo, em consonância com os artigos 282 e 283, do CPC. Quando se postular contra o devedor principal e os solidários ou subsidiários, deverá o reclamante expor os fatos claros e objetivos da situação de cada um para que o juiz possa decidir sobre a condenação deles.

4.3.4. Dos pedidos. Observe-se que o pedido deverá ser certo ou determinado. Esta expressão "CERTO OU DETERMINADO" é do CPC, repetindo-se nesta lei, e todos havemos de entender que a conjunção OU não tem sentido alternativo, mas aditivo. O pedido deverá ser CERTO E DETERMINADO. Quando houver litisconsórcio passivo, é imprescindível que seja feito o pedido expresso de condenação no limite que entender devido a cada um de seus componentes, facultando-se o pedido alternativo ou sucessivo.

4.3.5. Do valor da causa. Esse preceito tem sido pouco observado no procedimento sumário do trabalho, talvez devido à insignificante conseqüência jurídica do instituto nesse processo, salvo no procedimento de alçada da Vara do Trabalho (art. 2º, § 3º, da Lei 5.584/70). Quem propõe o valor à causa é o autor. No rito sumário, se fosse inferior à soma dos pedidos, mas acima de dois mínimos legais, em nada prejudicaria a reclamada. Se fosse muito alto, só prejudicaria o próprio autor, quando julgados os pedidos improcedentes ou extinto o feito sem julgamento de mérito em face da condenação em custas. Quando procedentes os pedidos, o juiz arbitrará o valor da condenação para fins de custas e limite do valor do depósito recursal, não guardando nenhuma relação com o valor dado à causa. Com a criação do procedimento sumaríssimo, esse requisito deverá ser rigorosamente observado, pois ele servirá de parâmetro para definir o rito a ser imposto ao processo. Com isso, queremos afirmar a necessidade de se atribuir o valor correspondente a cada parcela, sendo o valor da causa a soma delas em qualquer procedimento do Processo do Trabalho.

No procedimento sumaríssimo, não poderá mais o juiz, de ofício, alterar o valor da causa, podendo, contudo, alterar o rito.

4.3.5.1. Base legal da fixação do valor da causa. O valor da causa não tem disciplinamento na Consolidação das Leis do Trabalho, servindo o processo comum (CPC) supletivamente. Nas reclamatórias em que há cumulação de pedidos, o valor da causa deve corresponder à soma de todos eles (art. 259, do CPC), englobando, desse modo, quase todas as ações trabalhistas por ser de sua índole. Assim, deverá o autor fixar o valor de cada verba postulada. Ousamos discordar do eminente jurista, Manoel Antônio Teixeira Filho, que assim se expressa: "Valor da causa. O critério determinante da adoção desse procedimento será o valor atribuído à causa (e não, necessariamente, o do pedido)." (*O Procedimento Sumaríssimo do Processo do Trabalho*, LTr, p. 36)

Entendemos que se trata de pura aplicação da aritmética. Surgirão, entretanto, casos em que os autores terão dúvida de fixar o valor da causa. Um deles é na hipótese de pedido de obrigação de fazer.

4.3.5.2. Valor da causa nas obrigações de fazer. Nas obrigações de fazer, com ou sem pedido alternativo ou sucessivo, o valor da causa corresponderá ao montante da obrigação de fazer se houvesse seu descumprimento e o juiz a convolasse em obrigação de pagar, respeitado o limite imposto pelo art. 260, do CPC. Requer o autor, *v.g.*, a integração ao trabalho em decorrência da garantia de emprego por ocupar cargo de líder sindical, restando, ainda, 18 meses da predita garantia. Havendo parcela vencida e vincenda, será a soma de ambas e se for pedido único (parcelas vincendas), será a soma delas, respeitando-se o valor de 12 parcelas se superiores a um ano ou por prazo indeterminado (art. 260, do CPC). Se o pedido for de fornecimento do TRCT, sob pena de pagamento direto do FGTS ao reclamante, o valor da causa deverá ser o correspondente a todo o depósito do FGTS. O mesmo critério deverá ser adotado quando houver pedidos de obrigação de pagar e de fazer, sendo o valor da causa a soma dessas. Deve-se observar que a atualização monetária fará parte do valor da causa até à propositura da ação. A correção, após essa data, e os juros moratórios deverão ser apurados na liqüidação, podendo, nesta hipótese, a soma superar o valor do pedido inicial e limitado para o procedimento sumaríssimo.

4.3.5.3. Valor da causa nos pedidos declaratórios. A maior dificuldade de fixar o valor da causa e sua conseqüente impugnação residirá nos pedidos exclusivamente declaratórios, *v. g.*, na declaratória de existência ou inexistência de vínculo empregatício, sem nenhum pedido condenatório. Será atribuído um valor que o autor entender devido, estando sujeito à impugnação com decisão, de plano, pelo juiz da causa.

4.4. Da distribuição

A distribuição será normal, mas qualquer dúvida deverá a Corregedoria do Tribunal baixar normas que entender cabíveis ao bom andamento do setor e, na falta dessa, deverá fazê-lo o diretor do foro. Vislumbramos a possibilidade de se classificarem as demandas, inicialmente, por procedimento, fazendo-se a distribuição de uma e de outra modalidade, igualmente, para as diversas Varas do Foro, evitando-se, dessa forma, o acúmulo desigual do mesmo procedimento em uma Vara.

4.5. Saneamento prévio

Cada juiz saberá conduzir os processos distribuídos para sua Vara, procedendo-se a um saneamento em todo o curso do processo, mas, entendemos a necessidade de um estudo prévio da reclamatória, antes da notificação da reclamada, evitando-se a prática de atos judiciais e das partes desnecessários. Desse saneamento prévio, poderão resultar três situações: arquivamento do feito, indeferimento da inicial ou determinar a notificação da reclamada.

A Lei é expressa quanto ao rigorismo no atendimento dos requisitos necessários ao ajuizamento de uma reclamatória, sob pena de indeferimento liminar da inicial ou seu arquivamento, com a condenação do autor nas custas processuais,

com base no valor da causa. O legislador foi rígido nessa disposição, porquanto, na reclamatória normal, é vedado ao juiz indeferir, liminarmente, a inicial se não lhe possibilitar a emenda nos termos do art. 284, do CPC (de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho). Não se admite emenda à inicial neste rito.

Inexistindo pedido certo e determinado com a indicação de seu valor correspondente e a falta da correta indicação do nome e do endereço do reclamado, arquiva-se, de plano, a reclamatória (§ 1º, do art. 852-B). O não preenchimento dos demais requisitos básicos da inicial (pressupostos processuais e condições da ação), será esta indeferida liminarmente (art. 267, I, do CPC). A ausência do autor à audiência implica em arquivamento do feito, igualmente, como previsto na CLT.

É imperativa a disposição contida no § 1º, do art. 852-B, entretanto, salvo melhor entendimento, cabe a cada magistrado apreciar o pedido de assistência judiciária e deferir ou não a justiça gratuita com a isenção das custas, porquanto não revogada a disposição contida no § 1º, do art. 14, da Lei 5.584/70, c/c art. 1º, da Lei 7.115/83, estando, ainda em vigor a Lei 1.060/50.

Não constitui requisito essencial e imprescindível ao recebimento da reclamatória a determinação do rito pelo autor. O que importa é o valor dado à causa. Entretanto, os advogados zelosos e que valorizam sua profissão e seu bom nome devem fazê-lo.

4.6. Notificação

Estando a reclamatória em ordem, isto é, tendo atendido aos pressupostos mínimos exigidos para sua propositura, segue-se a notificação da reclamada pelas mesmas formas admitidas pela CLT: Via postal, por oficial de justiça e via carta precatória. Há quem não admite esta última forma notificatória no procedimento sumaríssimo. O tema será revisto no item “questões controvertidas”.

4.7. Audiência de conciliação, instrução e julgamento

4.7.1. Do Juízo. É competente para o encargo judicante o juiz presidente, enquanto houver, paritariamente, o colegiado e, posteriormente, o juiz da Vara do Trabalho ou seu auxiliar em qualquer das hipóteses. A lei foi promulgada posteriormente à extinção dos Senhores Juízes Classistas, portanto, é legal a audiência com o juiz auxiliar sem classista. Do contrário, haveria dobra deles em caso de pauta dupla. Portanto, o juízo poderá ser monocrático ou colegiado.

4.7.2. Do prazo de realização e a forma da audiência. A lei impõe que as reclamatórias sejam apreciadas em audiência única no prazo máximo de 15 dias a contar do ajuizamento do feito. Como dito nas considerações preliminares, tudo dependerá das condições de cada Vara do Trabalho. A previsão de pauta especial implicará em possuir o órgão jurisdicional capacidade para o previsto. No terceiro regional, diga-se, orgulhosamente, que o número de juízes substitutos é excelente, pois o quadro encontra-se quase completo com a entrada de novos magistrados nestes quatro últimos concursos e a saída foi pequena. Hoje, quase todos os juízes

titulares poderão ter seus auxiliares como prevê a lei. Preocupa-nos, neste momento, o quadro de funcionários. Mesmo tendo que se exigir dos servidores o cumprimento do horário previsto na Lei 8.112/90, acreditamos que, mesmo assim, o contingente hoje existente é insuficiente para uma pauta dupla por longo tempo.

4.7.3. Interrupção da audiência com prosseguimento em outra data. Interrompida a sessão única, terá ela sua conclusão no prazo máximo de 30 dias, salvo motivo relevante e justificado pelo juiz da causa. Aqui, destacam-se duas provas que poderão ocasionar a elevação do prazo de conclusão do feito além do previsto no § 7º, do art. 852-H: a prova pericial e a testemunhal ouvida por precatória. Outros imprevistos devem ter o crivo do juiz da causa. Há quem defenda a inaplicabilidade da carta precatória no procedimento sumaríssimo, entretanto, ela é medida inevitável.

4.7.4. Da conciliação. Aberta a audiência, far-se-á, inicialmente, a proposta conciliatória que se repetirá em qualquer fase da audiência sem limites de vezes, prosseguindo-se o feito se frustrado este meio de composição. A conciliação é uma das metas do processo do trabalho, devendo o juiz propô-la, sob pena de nulidade do feito. Ela é um meio, mas nunca um fim. A conciliação também somente é possível quando há a *res dubia*. O acordo em verbas líquidas e certas para o empregado não é transação, é renúncia de direito. Quando não se discute o período trabalhado, a forma de dispensa e o pagamento das verbas rescisórias, deve o empregador pagá-las, integralmente, inclusive, com a multa do § 8º, do art. 477, da CLT. Atualmente, é prática, na Justiça do Trabalho, pretender o empregador fazer acordo em verbas rescisórias e quando o juiz não aceita, fica revoltado, sob o argumento de que a conciliação é meta da Justiça do Trabalho. Admitir a conciliação em verbas rescisórias (além do parcelamento), quando líquidas e certas para o empregado, é incentivar os empregadores a não fazerem o pagamento na forma no § 1º, do art. 477, da CLT, ou sem a assistência prevista quando o empregado tiver menos de um ano de serviço na empresa. Resultado disso é a elevação para 80% das reclamatórias trabalhistas, apenas, em relação a verbas rescisórias.

Havendo o acordo, será homologado pelo Colegiado ou pelo Juiz monocrático, fazendo-se coisa julgada de imediato, cabendo, apenas, ação rescisória. Quanto a esta, discute-se sua aplicação no procedimento sumaríssimo. Não vemos incompatibilidade dela com o rito em exame, já que não suspende a execução.

4.7.5. Contestação, incidentes e exceções. Frustrada a tentativa conciliatória, recebe-se a contestação, podendo esta ser escrita ou verbal, embora recomenda-se a primeira forma, objetivando a celeridade da audiência. Sobre os documentos apresentados pela defesa, terá o reclamante vista, em audiência, podendo contrapô-los com outros nos termos do art. 397, do CPC. Todo documento apresentado por uma parte, dele terá vista a outra, ainda, em audiência. Igualmente, terá vista o autor para impugnar os incidentes e exceções. Inadmite-se, neste rito, a reconvenção.

4.7.6. Da prova documental. Deverá o reclamante instruir sua reclamatória com os documentos necessários à prova dos fatos alegados e o reclamado deverá colacionar aos autos todos os documentos que entender cabíveis à contraprova das alegações e documentos do autor e para a prova dos fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito pleiteado. A lei foi omissa quanto ao prazo da produção da prova material, devendo entender que em nada mudou como nos demais procedimentos adotados pela legislação pátria (art. 396, do CPC). Chamamos a atenção para uma prática viciada de se conceder prazo de juntada de documentos além da exceção prevista no art. 397, do CPC. Em tese, essa medida não poderia acontecer, já que a audiência é única. Havendo, entretanto, impedimento de o ser, deverá o juiz adotar as disposições acima atinentes à matéria (arts. 396 e 397, do CPC).

O § 1º, do art. 852-H, dispõe que a parte contrária (normalmente autor) terá vista dos documentos apresentados pela outra (o réu), em audiência, sem interrupção, salvo impossibilidade absoluta, a critério do juiz. É o grande problema da audiência única, agravando-se a situação quando as partes utilizam a faculdade contida no art. 791, da CLT, *jus postulandi* das partes. Evidentemente que o juiz saberá conduzir, da melhor forma possível, esse ato processual, sem o cerceamento de defesa e sem a preclusão do ato por omissão da parte, ou mesmo, pela dificuldade de manifestação.

4.7.7. Da instrução. Persistindo-se as partes inconciliáveis, segue-se a instrução da reclamatória, como no procedimento comum da CLT. A redação do art. 852-D, criada pela Lei 9.957/2000, ora em exame, não se afastou do que era curial no processo do trabalho e mesmo no processo civil quanto à liberdade do juiz na condução do processo, determinando ou deferindo as provas a serem produzidas no procedimento sumaríssimo. Todas as provas serão produzidas em uma única audiência, mesmo aquelas não requeridas, salvo as periciais. A Lei 9.957/2000, no que pertine às provas, apenas, limitou o número de testemunhas, permanecendo inalteradas as demais disposições desta fase processual.

4.7.7.1. Da segunda fase do saneamento do processo. Antes de iniciar a instrução, o juiz deverá decidir todos os incidentes e exceções que possam intervir no prosseguimento da audiência e do processo. Incidentes processuais são todos os entraves que dificultam o andamento regular da audiência e do processo. Exceções, no sentido lato, são todos os meios de defesa quanto ao mérito ou quanto ao processo que o réu pode opor, segundo definição de Alfredo Buzaid. No sentido estrito, são os meios de defesa indireta, processual, de rito ou preliminares ao mérito. O réu não ataca o mérito mas o processo, ainda, no conceito do processualista Buzaid.

. Incidentes processuais. O legislador revelou-se desconhecedor das peculiaridades dos chamados incidentes processuais. Há incidentes cuja solução é possível de plano, outros exigem o adiamento da audiência para as providências que se fizerem necessárias. Os incidentes mais comuns no processo do trabalho são a impugnação ao valor da causa, incidente de falsidade e contradita de testemunha dentre outros. A impugnação do valor à causa será decidida em audiência

nos termos do art. 852-G. Não se aplica ao procedimento sumaríssimo a disposição do § 1º, do art. 2º, da Lei 5.584/70 (revisão pelo TRT em 48 horas). A discussão poderá ser mais acirrada quanto aos pedidos declaratórios ou sem conteúdo econômico. Quanto aos pedidos condenatórios, observar-se-á mais o critério objetivo.

. Exceções. As exceções de incompetência do juízo se desdobram em duas, sendo a relativa (em razão do lugar) decidida em audiência e a absoluta decidida na sentença. O impedimento do juiz e sua suspeição (do Presidente ou do Colegiado) poderão ter desdobramentos que impliquem, necessariamente, no adiamento da audiência.

Conhecemos, também, as exceções substantivas que, se conhecidas, anulam a pretensão de fundo, podendo ser citada a prescrição do direito de ação. Pelo art. 799, da CLT, somente podem ser opostas, com suspensão do feito, no processo do trabalho, as exceções de suspeição e incompetência. Quanto à última, somente, a exceção em razão do lugar. A incompetência absoluta é apreciada, em forma de preliminar, na sentença. Com a redação do art. 852-G, todos os incidentes e exceções que possam interferir no prosseguimento da audiência e do processo serão decididas, de plano. As demais questões serão decididas na sentença, por óbvio. Em primeiro lugar, a exceção de incompetência em razão do lugar deverá ser decidida em audiência, frustrada a negociação. Toma-se o depoimento do autor, verificando-se o local da prestação de serviço. Havendo divergência quanto ao local ou aos locais da prestação de serviço, bem como o local da contratação, passará o juízo a instruir a exceção, não se aplicando o previsto no art. 800, da CLT. O mesmo não poderá ser dito da exceção absoluta em razão da matéria. Outra questão que pode ser levantada é com relação à prescrição do direito de ação. Às vezes, é patente a existência da prescrição ao caso em tela, mas, por prudência e pelo princípio da celeridade processual, deve o feito ser instruído, mesmo porque, prescrição é uma prejudicial de mérito. Acolhida a prescrição em primeiro grau, os pedidos reconhecidos na sentença são improcedentes porquanto prescritos (art. 269, IV, do CPC). Na eventual hipótese de desacolhimento da prescrição pelo TRT, os pedidos reconhecidos, mas julgados improcedentes em primeira instância, são julgados procedentes na segunda. Deixamos claro que isso somente é possível se houver reconhecimento do direito, mas indeferido pelo fenômeno prescricional. Do contrário, deverão retornar os autos à origem para julgamento do mérito propriamente dito, sob pena de supressão de instância. E é exatamente para se evitar o retorno dos autos à origem que se aconselha que o juiz de primeiro grau aprecie o pedido, mesmo prescrito.

4.7.8. Da prova oral. Poucas mudanças neste tópico.

4.7.8.1. Interrogatório das partes. Em não havendo modificação na produção das provas, admite-se o interrogatório das partes nas mesmas condições do art. 848, da CLT. É uma prerrogativa do juiz presidente ou em atendimento a requerimento dos classistas. As partes devem ter em mente que a confissão não beneficia, em tese, o confitente, apenas, lhe é adversa no que lhe for desfavorável. Consideramos, portanto, como gafe jurídica, pretender o patrono reinquirir, por meio do juiz, seu próprio constituinte.

4.7.8.2. Do número de testemunhas. O número de testemunhas foi reduzido a duas neste rito. O legislador priorizou a qualidade em detrimento da quantidade. É sabido que, via de regra, as partes não pretendem ouvir suas três testemunhas a que têm direito no processo sumário. Preferível um bom depoimento de uma única testemunha do que o de três que pouco ou quase nada contribui para o convencimento do julgador. É de se repensar, hodiernamente, o princípio do *testis unus, testis nullus*. Chamamos a atenção dos senhores no que pertine ao número de testemunhas, duas para cada parte, entendendo que PARTE é o componente de cada pólo da demanda: o ATIVO e o PASSIVO. Com isso, devem os senhores advogados evitar a reclamatória plúrima, salvo a perfeita identidade dos fatos alegados.

4.7.8.3. Do comparecimento das testemunhas a juízo. A Lei 9.957/2000 repetiu a disposição do art. 825, da CLT, ressalvando a possibilidade de serem intimadas as testemunhas que, comprovadamente, se recusarem a comparecer para depor a convite de qualquer das partes. Comprovado o fato, poderá o juiz determinar, incontinenti, sua condução coercitiva. Para tanto, a Central de Mandados do Foro disporá de um Oficial de Justiça para atender a essas necessidades. O critério de comprovação ficará a cargo de cada juiz.

Evidentemente, que a lei em comento não exauriu todo o procedimento, devendo utilizar-se, subsidiariamente, de outras fontes do direito processual, tais como a CLT, os Juizados Especiais Cíveis e o CPC. Como não foi vedado, temos um entrave processual nesse tópico. Trata-se da oitiva testemunhal via precatória. Dado ao princípio que rege a soberania da jurisdição, se comprovada a recusa de uma testemunha a comparecer a juízo para depor, e residindo esta em outra jurisdição, não poderá o juiz da causa determinar sua condução coercitiva. No caso, deverá expedir CPI para a jurisdição da testemunha.

4.7.9. Da prova pericial. Havendo pedido de adicional de insalubridade ou periculosidade e não havendo composição das partes, deverá o juiz determinar a realização da prova pericial (art. 195, da CLT). Salvo essa hipótese, o juiz somente deferirá a produção de prova pericial se o fato o exigir, a seu critério. Deverá o juiz determinar prazo não superior a 15 dias para a elaboração do laudo, ressalvadas as impossibilidades apontadas pelo perito. As partes terão vista do laudo no prazo comum de 05 dias. Para tanto, aconselha-se que o juiz determine ao Sr. Perito que apresente o laudo em três vias (sugestão nossa), sendo uma para o processo e duas para as partes, meio eficaz para a solução deste prazo comum. Tudo fará o juiz para coibir a prática, muitas vezes protelatória, de pedido de esclarecimentos periciais, cuidando-se, contudo, do aspecto da ampla defesa, evitando-se o seu cerceamento.

4.7.10. Das atas de audiência. A ata de audiência, como é por definição, deverá registrar, resumidamente, todos os atos essenciais ocorridos em audiência, as afirmações fundamentais das partes e as informações úteis à solução do conflito colhidas nos depoimentos. Deve ser enxuta, contendo o essencial realizado em audiência. Por analogia à LJE, poderá ser adotado o sistema de gravação das audiências que, em caso de necessidade, poderá ser copiada.

4.7.11. Decisões de primeiro grau. Denomina-se sentença a decisão de primeiro grau e essa deverá ser proferida em audiência única (art. 852-C). A motivação das decisões é princípio constitucional (art. 93, IX, CF), inafastável de qualquer julgamento.

Conhecidamente, três são as partes da sentença: relatório, fundamentação e conclusão. Para aqueles que adotam a linha aristotélico-tomista da sentença, a forma clássica é do silogismo: premissa maior, premissa menor e a conclusão. A particularidade da sentença do procedimento sumaríssimo é a inexistência do relatório, o que é justificável, já que a sentença é proferida em audiência. Evidente, também, que a fundamentação deve ser mais concisa, sem entretanto, perder sua propriedade. O art. 852-I fala do resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência, dispensado o relatório. Na verdade, trata-se de fatos que servem de fundamento para as decisões. A lei dá uma abertura para o julgador, despojando-o da camisa de força que sempre lhe impôs julgar conforme os autos. Dá ênfase à eqüidade e aos fins sociais da lei e às exigências do bem comum, reafirmando o já disposto no art. 5º, da LICC. Difere um pouco da disposição do parágrafo único, do art. 850, da CLT. ("O Presidente da Junta, após propor a solução do dissídio, tomará os votos dos juízes classistas e havendo divergência entre estes, poderá desempatar ou proferir decisão que melhor atenda ao cumprimento da lei e ao justo equilíbrio entre os votos divergentes e ao interesse social.")

Pelo veto presidencial ao § 2º, do art. 852-I, pode a sentença ser ilíquida.

As partes serão intimadas da sentença em audiência, iniciando-se a contagem do prazo recursal.

É de certa forma temerária a prolação da sentença na mesma audiência de conciliação, instrução e julgamento, quando há complexidade nos pedidos, contudo, este é mais do que o espírito da lei. É manifestação expressa dela: "As demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão instruídas e julgadas em audiência única, ..." (art. 852-C). "As partes serão intimadas na própria audiência em que prolatada." (art. 852-I, § 3º)

Com o poder que tem o juiz de conduzir o processo da forma que melhor atenda aos fins sociais e às exigências do bem comum, poderá determinar audiência para a publicação da sentença num prazo que não afete o escopo da lei em comento, observando-se que as partes ficarão intimadas da sentença nessa audiência, independentemente de que a ela compareçam, aplicando-se-lhes o disposto no Enunciado 197, do Colendo TST. Em razão disso, fica vedada, a nosso sentir, neste rito, a designação de julgamento *sine die*.

4.8. Dos recursos

Mantêm-se todos os recursos previstos pela CLT: o ordinário, a revista, os agravos e a lei, expressamente, dispôs sobre os Embargos de Declaração, não previstos na CLT.

4.8.1. Do Recurso Ordinário. Admite-se o recurso ordinário no procedimento sumaríssimo nos moldes da CLT (em decorrência do veto presidencial) e no mesmo prazo para sua interposição, com pagamento de custas e efetivação do depósito

recursal. Recebido no TRT, terá o relator o prazo de 10 dias para apreciá-lo e colocá-lo à disposição da Secretaria da Turma ou do Tribunal para ser incluído em pauta de julgamento. Não existe mais a figura do revisor nesse procedimento. O parecer do Ministério Público do Trabalho será oral, se se entender necessário, constando o registro da certidão de julgamento. No procedimento sumaríssimo, servirá de acórdão (terá o mesmo valor de acórdão) a certidão de julgamento, com a indicação suficiente do processo, apresentando a parte dispositiva, com as razões de decidir do voto prevalente. Quando a sentença for confirmada pelos mesmos fundamentos, haverá registro dessa circunstância na certidão. As partes serão intimadas da decisão de segundo grau com a publicação da certidão de julgamento, já que não são obrigadas ao comparecimento à sessão de julgamento em segundo grau.

4.8.2. Recurso de Revista. Prazo igual ao da CLT. Esta lei restringiu um pouco a admissibilidade do recurso de revista, fixando-se, tão-somente, a contrariedade à súmula de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e à violação direta da Constituição da República, como pressupostos, retirando a interpretação diversa das leis federal e estadual, das Convenções Coletivas, dos Acordos Coletivos, das Sentenças Normativas ou Regulamento Empresarial, tudo como previsto no art. 896, da CLT. Deixou o legislador de imprimir a mesma celeridade de primeiro e segundo graus ao recurso de revista, silenciando-se sobre o prazo de julgamento.

4.8.3. Embargos de Declaração. A Consolidação das Leis do Trabalho é omissa quanto aos embargos de declaração, aplicando-se subsidiariamente o CPC (art. 536) ao processo do trabalho. Na lei em estudo, já vem expresso. São cabíveis embargos de declaração, quando houver OMISSÃO e CONTRADIÇÃO, admitindo-se o efeito modificativo do julgado, nos termos do art. 897-A, no prazo de 05 dias, igualmente previsto no art. 536, do CPC. Não consta da lei, mas, requerendo o embargante efeito modificativo do julgado, imprescinde a intimação do embargado para se manifestar sobre os embargos de declaração.

No caso de acórdão, admitem-se os embargos de declaração, ainda, quando houver equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso: tempestividade, depósito recursal, pagamento de custas etc.

4.8.4. Dos Agravos de Petição e de Instrumento. A Lei 9.957/2000 não tratou do Agravo de Petição e do Agravo de Instrumento. Segundo alguns juristas, inexiste o Agravo de Petição no procedimento sumaríssimo. Quem defende sua existência fundamenta sua posição no fato de a lei em questão não ter tratado do processo de execução. Defendemos a existência dos agravos em todas as suas formas. O tópico será melhor examinado nas questões controvertidas do procedimento sumaríssimo.

4.9. Das questões controvertidas até a presente data

4.9.1. Da opcionalidade do Procedimento Sumaríssimo. A lei ainda não entrou em vigor e já começam as divergências. Há quem defenda a opcionalidade

do procedimento em estudo. Temos que a lei foi imperativa neste particular. O art. 852-A foi incisivo ao dispor que "Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo." (destacamos)

Não é da índole legislativa pátria facultar ao autor a competência do juízo do feito, salvo raríssimas exceções. Serve de exemplo a competência territorial prevista no § 3º, do art. 651, da CLT.

O autor somente poderá ajuizar a reclamatória pelo rito sumário (comum) de valor inferior a quarenta vezes o salário mínimo vigente se não preencher os demais requisitos do rito em tela, como, por exemplo, a necessidade de notificação, por edital, do reclamado em lugar incerto e não sabido. Neste caso, não se trata de opção do autor. É imposição legal. Não se pode, aqui, buscar a similitude do procedimento dos Juizados Especiais, Lei 9.099/95, pois, lá, quis o legislador que fosse opcional, não havendo a mesma determinação contida no art. 852-A, da Lei 9.957/2000: FICAM SUBMETIDOS AO PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO.

A observação a ser feita é quanto à possibilidade de se adotar o procedimento sumaríssimo quando o verdadeiro crédito do reclamante superar a 40 vezes o salário mínimo vigente. Nesse caso, haverá renúncia do que sobejar ao valor acima, tal como o previsto no § 3º, do art. 3º, da Lei 9.099/95 (LJE). Assim, pode-se afirmar que existe opção do autor pelo procedimento sumaríssimo, reduzindo-se o valor de seu crédito ao estabelecido na lei, com a renúncia do excesso. Deve, todavia, ser claro que não caberá ao juiz reduzir o valor da causa para adequar a demanda ao rito sumaríssimo. É função do reclamante ao propor a ação. Entretanto, causas de valores inferiores a 40 vezes o salário mínimo não facultam ao autor o ajuizamento pelo procedimento sumário (comum), salvo na falta de preenchimento de outros requisitos que não o valor da causa.

4.9.2. A Carta Precatória no Procedimento Sumaríssimo. Há divergência quanto à existência da carta precatória notificatória e inquiritória no procedimento sumaríssimo, por entender que é com ele incompatível. Entendemos que, dada à soberania da jurisdição, tornam-se inevitáveis a notificação da reclamada e a oitiva testemunhal por carta precatória. Na primeira hipótese, quando a reclamada estiver situada em outra jurisdição e em localidade não servida por correio. Na segunda, quando houver prova cabal da recusa da testemunha em comparecer a juízo para depor e esta residir fora da jurisdição (§ 3º, do art. 852-H). O oficial de justiça não poderá invadir outra jurisdição para cumprir o mandado, exceto nas comarcas contíguas. O juiz terá base legal para justificar o descumprimento do prazo de 15 dias para instalar a sessão de conciliação, instrução e julgamento (art. 852-H, § 7º). Entendemos que não é caso de conversão do rito sumaríssimo em sumário como querem alguns. Fraciona-se a sessão e determina-se a oitiva da testemunha por precatória.

4.9.3. Coexistência do procedimento de alçada com o sumaríssimo. Toda emenda, via de regra, fica pior do que o soneto. Esta emenda à Consolidação das Leis do Trabalho não fugiu à regra. Faz-nos crer que o legislador se esqueceu da

existência das chamadas ações de alçada exclusiva das Juntas, hoje das Varas do Trabalho, ao dispor que "Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo." (destacamos)

Esta disposição tornou-se incompatível com a do art. 3º e seus parágrafos da Lei 5.584/70. Preponderantemente, cuidou a Lei 9.957/2000 da competência das ações trabalhistas em decorrência do valor da causa. Ora, se dois salários não excedem a quarenta e não se excepcionou nenhum valor abaixo, deve ser obedecido o rito sumaríssimo e não, o chamado de alçada. Do contrário, toda impugnação ao valor da causa teria, inexoravelmente, a revisão prevista no § 1º, do art. 2º, da Lei 5.584/70, o que é incongruente. Defendemos a revogação da precitada disposição legal pela Lei 9.957/2000. Admitem alguns que o rito é sumaríssimo, mas não estão sujeitas ao recurso ordinário as ações cujo valor da causa seja igual ou inferior a dois mínimos. Isso vai de encontro com a disposição do § 1º, do art. 895, da lei em comento.

4.9.4. Depósito recursal e pagamento das custas para recurso. Entendemos compatíveis com o novo procedimento processual trabalhista, embora haja dissenso de pequena monta entre aqueles que já se manifestaram sobre o tema em estudo.

4.9.5. Assistentes técnicos. É majoritária a corrente que entende extinta a presença dos assistentes técnicos no procedimento sumaríssimo. Manoel Antônio Teixeira Filho, em recente obra publicada sobre a matéria, manteve sua posição já esposada quando da votação da lei pelo Congresso Nacional e antes, evidentemente, dos vetos presidenciais, posicionando-se favoravelmente à manutenção dos assistentes técnicos por não vislumbrar atraso no andamento do feito, objetivo primeiro do procedimento em exame. Evidente que permanece a presença dos assistentes técnicos no procedimento sumaríssimo porque esta foi a vontade derradeira do legislador. Ao se vetar a disposição proibitiva da presença dos assistentes técnicos, preferiu o legislador ficar com o entendimento do executivo. Se pretendesse manter o texto original, teria derrubado o veto e não o fez. Trataremos, ainda, desse tópico no item "método interpretativo".

4.9.6. Agravo de Petição e de Instrumento. Há quem defenda, enfaticamente, a inexistência do AP no procedimento sumaríssimo, porquanto não tratado pela Lei 9.957/2000. Os adversários dessa tese alegam que a Lei em referência não tratou do processo de execução e que, em se adotando esse raciocínio, estão revogados todos os institutos da fase executória porque não disciplinados pela Lei 9.957/2000. Entendemos a questão da seguinte forma: Primeiramente, os recursos são tratados na CLT em capítulo distinto (Capítulo VI, artigos 893 *usque* 901) e todos em conjunto, tanto os da fase cognitiva, quanto da fase de execução. Portanto, cai por terra o argumento de que inexistem porque não foram tratados nessa lei. Do contrário, muitos outros institutos da fase executória estariam afastados desse rito.

O que esta lei trouxe no tocante aos recursos foram, apenas, alterações de admissibilidade daqueles que o legislador entendeu necessária sua modificação. Fê-lo em relação ao RO, limitando sua admissibilidade (inciso I, do § 1º, do art. 895, vetado) e celeridade no julgamento e, em relação ao RR, também, restringiu pressupostos, não tendo sido vetado. Finalmente, trouxe para o seio do processo do trabalho, neste rito, os embargos de declaração.

Se a alteração fosse feita no art. 893, da CLT, evidentemente, que teria o legislador a pretensão de extirpar tal recurso do procedimento sumaríssimo. Desta forma, todos os recursos previstos no art. 893, da CLT, permanecem no rito sumaríssimo, apenas, com pequenas alterações no RO, no RR e nos Embargos de Declaração. Não há que se buscar, aqui, a subsidiariedade dos Juizados Especiais. Vemos como um equívoco interpretativo e até contraditória a defesa da inexistência do agravo de petição e a manutenção do agravo de instrumento, pois ambos são tratados da mesma forma pela CLT (art. 897) e sem nenhuma previsão na Lei 9.957/2000.

4.9.7. Convolação de um rito em outro. Discute-se a possibilidade de conversão ou convolação de um rito em outro, bem como se, de ofício, ou a requerimento da parte interessada. Sustentamos a possibilidade de o juiz convolar em sumário o processo que não preencher os requisitos necessários a seu regular desenvolvimento pelo procedimento sumaríssimo. Não impede que seja de ofício ou a requerimento da parte interessada. Não pode, entretanto, convolar o rito sumário em sumaríssimo, exceto se o valor da causa for abaixo do estabelecido na Lei 9.957/2000 e preencher os demais requisitos do procedimento.

4.9.8. Valor da liqüidação superior a 40 vezes o salário mínimo e ao valor dado na inicial - Possibilidade. Admite-se discussão nesse tema, defendendo alguns a possibilidade de o valor liquidado ser superior ao valor dado à causa previsto nesta lei e, inclusive, superar a quarenta salários mínimos.

Vislumbramos a possibilidade deste fenômeno em apenas duas situações: atualização monetária e juros moratórios a partir do ajuizamento da reclamação e na hipótese do art. 290, do CPC, subsidiariamente aplicável ao Processo do Trabalho ("Quando a obrigação consistir em prestações periódicas, considerar-se-ão elas incluídas no pedido, independentemente de declaração expressa do autor; se o devedor, no curso do processo, deixar de pagá-las ou de consigná-las, a sentença as incluirá na condenação, enquanto durar a obrigação.") Ao propor a ação, o autor deverá incluir a atualização monetária até a data da propositura da reclamatória, sob pena de renúncia dela, mesmo que o total dos pedidos não alcance o valor de R$5.440,00.

4.9.9. Aplicabilidade do Procedimento Sumaríssimo para os processos em andamento - Direito intertemporal. Embora haja um pequeno dissenso, contudo, há de se convir que é inaplicável a Lei 9.957/2000 para os processos em curso em respeito ao princípio *tempus regit actum*. Ademais, as partes não deram ao processo o atendimento necessário ao rito em exame. Sua conversão traria,

indubitavelmente, prejuízos às partes, não sendo este o objetivo da lei, nem mesmo para os casos de interposição de RO ou RR. Aqui vai uma recomendação aos senhores advogados. Comecem, hoje mesmo, elaborando suas iniciais com valores líquidos, pois poderão alguns juízes adotar o procedimento sumaríssimo para os feitos em andamento. Segundo a posição de alguns, nas audiências do dia 13 de março, os processos que não estiverem conforme a Lei 9.957/2000 serão arquivados. Na verdade, por interpretação do direito intertemporal aplicado às normas processuais, os processos em andamento seriam alcançados pela nova lei quando entrasse em vigor. Todavia, em face da especialidade desse rito, é impraticável tal aplicação.

4.9.10. Conexão de processos. A conexão somente será possível se a soma dos direitos postulados em ambos os processos não ultrapassar o limite fixado para a competência do procedimento sumaríssimo ou se houver renúncia de parte do direito e de outras vantagens do rito sumário (por exemplo, número de testemunhas para o inquérito para apuração de falta grave).

4.9.11. Da reconvenção, da compensação e do pedido contraposto. A reconvenção encontrará entrave no procedimento sumaríssimo, considerando tratar-se de uma ação embutida na resposta do réu, devendo facultar ao autor-reconvindo a contestação, afastando-se, dessa forma, o objetivo do procedimento que é concluir a prestação jurisdicional em audiência única. Não haverá prejuízo ao reconvinte, pois o objeto dessa ação poderá vir de forma autônoma. Manoel Antônio Teixeira Filho, com fulcro na LJE, modelo do procedimento sumaríssimo no processo do trabalho, admite o pedido contraposto, que, *mutatis mutandis*, é um pedido reconvencional.

No que pertine à compensação, não haverá óbice em situações normais, até porque, repugna ao direito o enriquecimento sem causa.

4.10. Do método interpretativo

4.10.1. Interpretação literal. Ultimamente, tem-se dificuldade de se impor aos textos legais a interpretação literal ou gramatical, em face da ausência de terminologia precisa empregada neles pelo legislador.

4.10.2. Interpretação teleológica e histórica. Temos na interpretação teleológica e histórica, a nosso sentir, a melhor forma de dirimir conflitos gerados por esta lei.

O texto originário, que saiu do TST, foi modificado no Congresso Nacional, culminando com o projeto de lei que, ao ser promulgado pelo Presidente da República, recebeu alguns vetos, mantidos esses pelo Poder Legislativo, que detinha a legitimidade para derrubá-los, se não se convencesse de suas razões. Assim, todos os vetos deverão ser mantidos pelo aplicador da lei, em atendimento à vontade do legislador no atual texto da Lei 9.957/2000. O momento histórico, em que foi esta lei editada, servirá de bússola para a orientação interpretativa das questões controvertidas.

O primeiro veto veio ao § 5º, do art. 852-H, que apresentava a seguinte redação:

§ 5º Faculta-se às partes, no prazo comum de setenta e duas horas, a apresentação de quesitos, vedada a indicação de assistente técnico.

Dois aspectos são relevantes nesse veto: a fixação de um prazo considerado elástico para a apresentação de quesitos e a desnecessidade de proibir assistentes técnicos já que estes não influirão no curso normal do processo. Conclusão: o magistrado não poderá seguir o prazo do art. 421, § 1º, I e II, do CPC, já que este é de cinco dias e o constante do projeto de lei era de 72 horas, vetado pelo Presidente por considerar, em certos casos, excessivo. Admite-se, também, a indicação de assistente técnico. Tanto para a apresentação de quesitos, quanto para a indicação de assistentes técnicos deve o juiz conceder prazo mais exíguo que o de 72 horas e como melhor cumprir o espírito da Lei 9.957/2000.

O segundo veto foi ao art. 852-I, § 2º, assim redigido:

"§ 2º Não se admitirá sentença condenatória por quantia ilíquida."

As razões do veto direcionaram no sentido de que, ao se exigir sentença condenatória líquida, atrasaria a prolação da sentença diante de cálculos matemáticos, inconvenientes se não impossíveis de sua realização na mesma audiência de julgamento. Com isto, afasta-se a dúvida que paira entre alguns de que deva o juiz, obrigatoriamente, proferir sentença líquida como se exigiu do autor que o fizesse em relação aos pedidos. Por outro lado, há de se entender que a sentença deva ser proferida em audiência, uma das razões desse veto.

5.11. Fontes do procedimento sumaríssimo

Defendemos que a primeira fonte subsidiária do procedimento sumaríssimo é a CLT, por ser da mesma natureza (trabalhista). Em que pese ter sido a Lei 9.957/2000 uma réplica da Lei 9.099/95, não podemos colocar esta lei como fonte primeira, pelo fundamento acima posto e porque ela foi, também, uma réplica do processo trabalhista previsto na CLT. Dessa forma, preferimos ficar com a fonte originária, a CLT, dando à LJE o segundo lugar. Em terceiro, temos o CPC para suprir as lacunas da Lei 9.957/2000.

6. CONCLUSÃO

Não sabemos se trouxemos para os senhores mais inquietação ou certeza, mas, certamente, juntos procedemos a uma reflexão do texto legal que, diga-se de passagem, goza de uma pobreza franciscana sem precedentes. Cabe a nós todos, como militantes ou operadores do direito, fazer a melhor exegese, utilizando-se de todos os meios da hermenêutica jurídica para a compreensão do que pretendeu o legislador infraconstitucional colocar no mundo jurídico obreiro.

REFORMA DO PODER JUDICIÁRIO

Antônio Miranda de Mendonça*

SUMÁRIO

O GRAU DE IMPORTÂNCIA DOS PODERES
AS CRÍTICAS
DIAS DE REFORMA
AS SUGESTÕES DA SOCIEDADE
- **1 - Morosidade**
- **2 - Súmula vinculante**
- **3 - Nomeação dos juízes - 5º Constitucional**
- **4 - Controle externo**
- **5 - A subdivisão do Judiciário no Brasil**
- **6 - O nepotismo**
- **7 - Justiça do Trabalho**

CONCLUSÃO

O GRAU DE IMPORTÂNCIA DOS PODERES

Ensina-nos a vida que cada segmento da sociedade acostumou-se a apontar a sua atividade como sendo a mais indispensável e importante no contexto democrático. Assim é que o Legislativo, como senhor da lei, posiciona-se - na sua concepção - como indispensável e acima de todos os outros Poderes pois é ele que dita normas para os demais. Já o Executivo, senhor das cartas, não abre mão de sua prerrogativa de deter o comando do cofre, grande mola propulsora de toda e qualquer atividade. Também o Judiciário, correndo atrás, veste-se com as cores da honestidade e reputa-se o moderador, em cujas mãos deposita a sociedade a esperança do reajuste dos excessos praticados por Executivo e Legislativo e quer arvorar-se mais importante.

Eu poderei até cansá-los - pelo que antecipadamente peço desculpas - mas não vou defender aqui que o Judiciário seja o mais indispensável e importante dos Poderes dentro do Estado Democrático. Vou preferir sustentar que o Judiciário, com Executivo e o Legislativo, devem ser harmônicos e independentes. Sei que é utopia, mas vou sustentar. E, para convencê-los desta utopia, já sou forçado a admitir que o sustento do Judiciário é decidido pelos outros Poderes. Corta-se uma verba aqui, supre-se ali, esmola-se acolá. Portanto - consabido - com a chave do cofre nas mãos do Executivo e o segredo dela nas mãos do Legislativo, o Judiciário sempre está com o chapéu estendido, qual mendigo, para se manter em funcionamento, para comprar um prédio, um papel, um computador e, até, para promover seus Juízes.

Este quadro é verdadeiro.

* Juiz Vice-Presidente do TRT - 3ª Região.

AS CRÍTICAS

Dito isto, vou defender, como premissa e verdade, que o Poder Judiciário não existe para agradar a sociedade. Daí, a razão de as estatísticas sempre apontarem rejeição social: é moroso, é paternalista, é parcial e vive longe da sociedade. É a mídia quem diz. É o povo, portanto. Ante tantas e tamanhas acusações, até mesmo o Judiciário entende que urge a necessidade de sua REFORMA. Porém, com ou sem reforma, o Judiciário continuará desagradando. É que as decisões judiciais nunca trazem igualdade de satisfação às partes: a que ganha a demanda, gosta. A que ganha em parte, gosta pouco. E a que perde, não gosta nada. Portanto, o espírito que deve orientar o reformador é o de que o Poder Judiciário não tem obrigação de agradar. Obriga-se - sim - a entregar a prestação jurisdicional, com presteza e imparcialidade, dando a cada um somente o que é seu. Agrade ou desagrade, goste ou não goste: este, no meu entender, é o ponto de partida de uma reforma que adequaria o Poder Judiciário aos anseios sociais.

DIAS DE REFORMA

Um dos princípios de hermenêutica adotado pelos intérpretes mais revolucionários, para o exame de uma lei, é o de se ater a dois pontos basilares: quem fez a lei e em que tempo a lei foi feita. Em tempos de ditadura e feita por ditadores, a lei será ditatorial. Em tempos de democracia, será democrática. Vivemos, hoje, dias críticos: de desemprego, de investimentos, de insegurança, de saúde, de justiça, de honestidade, de educação, de abastecimento etc. E, hoje, os congressistas têm as influências de ACM, o maior líder político ao sul do Equador. E, se verdadeiro é que não há pecado ao sul do Equador, da REFORMA do Poder Judiciário não podemos esperar bons frutos. Os tempos não são bons e ACM não é um modelo de democrata. Confirmando tudo, somente se instalou a REFORMA depois de colocar o Judiciário de joelhos na CPI de ACM. Quebrou-se a harmonia entre os Poderes. Degolou-se a decantada independência entre eles. Invadiu-se competência do Judiciário. Deu-se um tiro mortal na democracia. Talvez o fato político mais atentatório ao Regime Democrático depois da Revolução de 1964.

Mas as reações sociais vieram: o Judiciário, especialmente o Trabalhista, levantou-se e não está mais de joelhos. A OAB mostrou-se em todos os cantos do Brasil. As oposições políticas não se curvaram. O povo, quando não foi teleguiado pela mídia, opinou contra. E o Projeto do Deputado Aloysio Nunes foi tão ruim, mereceu críticas tão unânimes, que até mesmo seus co-autores resolveram confiná-lo por detrás do esquecimento. Especialmente, porque direcionou todas suas baterias contra a Justiça do Trabalho, exatamente aquela que fustiga o poder econômico e que nunca foi acusada de somente alcançar pobre, preto e puta. Pelo contrário, sempre foi acusada de favorecer a estes três "p". E foi contra ela que ACM descarregou sua maior carga de ódio, usando de argumentos contra três Juízes (São Paulo, Rio de Janeiro e Paraíba) acusados de desonestos. Nivelou todos por baixo. Na vala comum dos desonestos toda magistratura foi enlameada e mostrada a todo o País pela TV Senado em cômica encenação teatral, sem o mínimo resguardo jurídico de princípios processuais, nunca sonegados nem mesmo pelas maiores ditaduras, quer de

esquerda, quer de direita. Tamanho foi o ódio, tantos foram os absurdos que, hoje, a CPI está de joelhos e o Judiciário voltou a ficar de pé. E, espera-se, que o destino dela seja o mesmo de tantas outras CPI's havidas neste Brasil: - pizza.

Não se faz reforma alguma sem consulta à sociedade, especialmente reforma constitucional. E a sociedade começa a se fazer presente e exige ser ouvida.

AS SUGESTÕES DA SOCIEDADE

Sem consulta ao povo, de onde emana todo o poder, qualquer reforma que se faça, ainda que boa, não dará bons frutos. É que, é o povo a principal vítima do organismo deficiente. E, até agora, somente minúsculas entrevistas e manifestações valeram como consulta. Os organismos sindicais permanecem acanhados e inertes. Os políticos das bases nem foram consultados, nem se fizeram ouvir. Os empresários ainda não exigiram ser mostrados seus desejos de reforma. Enquanto, aqui, nós calamos, o FMI - silenciosa e poderosamente - dita o que lhe interessa.

Neste compasso de fazer reforma do Judiciário sem ouvi-lo, Legislativo e Executivo deram-se as mãos. Obviamente alinhavaram um projeto em que as rédeas restavam em suas mãos e a mordaça permaneceu no Judiciário.

Ante este quadro tão ameaçador, a OAB e a AMB (Associação dos Magistrados Brasileiros) entenderam de superar suas pendências pessoais (que eram poucas) e, embora correndo contra o tempo, montaram uma estratégia de atuação. Aproveitaram essas entidades do bate-boca entre ACM (sempre ele, temido e respeitado, amado e odiado) e Michel Temer. Enquanto este resistia a invasão de comando na sua Casa do Congresso, aquele usava de sua arma mortal: a palavra. Isto foi bom, OAB e AMB iniciaram o namoro.

Assim, o segmento Judiciário (OAB/AMB) conseguiu desviar uns poucos holofotes do Sr. ACM e mostrar à sociedade e aos demais Congressistas a sua opinião sobre a reforma.

Dentro deste quadro vamos discutir as questões que são os grandes problemas do Judiciário e o grande lamento social.

1 - Morosidade

Na verdade, de há muito se fala que justiça tardia é injustiça. E, como a Justiça tarda neste País! No original projeto do Governo, hoje abandonado, falou-se em extinção da Justiça do Trabalho, criação de Súmula Vinculante, ampliação dos Juizados Especiais, modificação das competências do STF e STJ, extinção parcial da Justiça Militar etc. Trataremos, mais adiante, desses pontos.

Porém, quanto à morosidade, antes de mais nada, há que ser instituído dentro de cada uma das Justiças (Comum, Federal, do Trabalho, Militar e Eleitoral) um organismo atuante, sem comprometimento com o corporativismo, para fiscalizar a atuação jurisdicional. As Corregedorias, sou forçado a comungar com ACM, preferem as formas ao conteúdo. Fiscalizam quase nada. Quando o fazem, quase sempre, os Tribunais minimizam os resultados.

Há Juízes, deveras, improdutivos, prolixos e preguiçosos. Isto, não há como esconder e é visto por todos que militam no Judiciário. Há Juízes que trazem os serviços em dia, mas há os que estão sempre atrasados. Juízes que não marcam audiências. Juízes que encerram instruções, mas não sentenciam. Juízes que deferem perícias incondicionalmente para empurrar os processos. Juízes que adiam audiências até pelo sopro do vento. Juízes que fazem literatura e demonstração de cultura nas sentenças, enquanto poderiam proferir outras decisões objetivamente.

Sem exigir do Juiz contas de seu trabalho, como se faz com o advogado, médico, pedreiro, motorista, empregadas domésticas, não há como dar o segundo passo. E este segundo passo seria uma limitação, legal e razoável, humana e suportável, do volume de serviço. Não adiantará ser o Juiz diligente, se a carga for acima de uma possibilidade média. Isto é essencial.

Depois, é indispensável desenvolver a cultura da prevalência do direito material sobre o processual. A cada um livro de direito material que se edita, jorram dez de processo. A indústria das nulidades, mesmo sem prejuízo real, não permite tenha o processo civil ou criminal andamento. Planta-se nulidade em todo o decorrer do processo e a frutificação é farta.

Indispensável desenvolver, também, a cultura da conciliação no Judiciário Comum e até no Criminal. O Judiciário Comum, com raras exceções, despreza o instituto da conciliação judicial e, até, olha a co-irmã Justiça do Trabalho, com reservas degradantes, face à prioridade que lá se pratica do obrigatório princípio da conciliação. Não adianta perguntar se "tem acordo". É indispensável que o Juiz SE CONVENÇA de que a conciliação interessa à sociedade (porque evita as feridas abertas pela "demanda judicial"); interessa às partes (porque resolve a pendência mais celeremente, sem contusões e gastos) e interessa ao Judiciário porque resolve, em minutos, o que levaria dias e meses. Sem desenvolver essa cultura (inclusive nos processos criminais - como o querem OAB e AMB), a Justiça Comum não tem salvação. Não bastam as acanhadas proposições. Aqueles Juízes Estaduais que cultivam a conciliação limparam todas as comarcas por onde passaram mais recentemente (*v.g.*, Dr. Fernando Luiz Pedroso e Dr. Cláudio Figueiredo e outros)... e deixaram saudade por onde passaram!

Ainda resta coibir recursos protelatórios. Entre embargos, agravos, apelações, recursos ordinários, adesivos, extraordinários etc., os processos duram mais que uma vida. Indispensável que, sem desmoralizar o instituto, as multas sejam aplicadas gradativamente, com segurança e justiça. Sem isso, o direito de recorrer vira direito de procrastinar. Multa, sim, mas sem obstaculizar ou dificultar o duplo grau de jurisdição, sagrado e inegociável.

Não se corrigirá o pecado da morosidade, sem uma reforma nas leis. Há leis em abundância, contraditórias e feitas para atender interesses de grupos. Mas é indispensável que melhore o contexto. Vejam que a Lei 8.950/94, que mudou a contagem dos prazos nos embargos declaratórios, retrocedeu alguns anos ao Código de 39. A recente lei que estabelece forma de processamento do Agravo de Instrumento (Lei n. 9.756 de 17.12.98) trouxe outro retrocesso quando obriga a parte a juntar peças alusivas ao recurso principal. A legislação há que fazer o processo andar para frente, não para trás.

Quanto às SÚMULAS, entendo-as altamente produtivas, pois que favorecem e agilizam as interpretações, especialmente que concebidas, presumidamente, por julgadores mais experientes. Sobre as VINCULANTES voltaremos mais adiante.

No que concerne aos Juizados Especiais, entendo que podem ser suprimidos pela cultura da conciliação, com aproveitamento de toda a estrutura judiciária já existente. Os conciliadores, como existem hoje, no Judiciário Comum, poderiam funcionar próximo aos Juízes de Direito, com todo o aparato funcional e atuando com fixação de uma alçada razoável e irrecorrível.

Por fim, hoje, o maior cliente do Judiciário é o Poder Público, com todos seus privilégios. Tem prazos em dobro, direito a precatórios e nunca paga o que deve. A Justiça não tem como se fazer respeitar perante um jurisdicionado intocável. O dia em que o administrador vier a ser co-responsabilizado pelos excessos, como se dá com o cidadão comum, este "cliente" será menos inadimplente. Agora fala-se até em institucionalizar o calote nos precatórios em geral (idéia do Sr. Presidente do Senado). A reforma deveria introduzir a possibilidade de bloqueio das contas públicas quando não se cumprir precatórios. Hoje, o próprio Poder Público pratica a desobediência civil. E se o povo gostar da idéia e fizer o mesmo?

Indispensável, ainda, exigir condições de trabalho para a Magistratura. Sua dependência econômica do Executivo é a maior verdade. A tal independência administrativa só existe no papel. Há Comarcas em que o Juiz não tem suporte algum. As ordens judiciais não têm como ser cumpridas. Prédios inabitáveis. Auxiliares despreparados e mal remunerados. Falta tudo. O Juiz, não raro, depende dos Prefeitos para fazer a máquina girar... Aí emerge o perigo da dependência. Demais, o número de Juízes no País é de todo insuficiente. O percentual de habitantes por Juiz supera o existente em vários países do terceiro mundo. Sem adequação da carga de trabalho, não há como exigir mais dos Magistrados trabalhadores.

Portanto, não quero esconder os defeitos, nem as dificuldades que mourejam a favor da morosidade. E dela não escapará o Judiciário sem um banho de conscientização e tomada de posição.

É este, a meu ver, o caminho inicial da reforma.

2 - Súmula vinculante

Os segmentos sociais militantes no Judiciário (Advogados e Juízes) são, na maioria, contra a instituição da dita Súmula Vinculante. Eu, *data venia*, não sou.

Não tenho, nem nunca tive, pretensão de fazer reserva de mercado ideológico. O Judiciário deve existir para dirimir os conflitos sociais, não para vender doutrina ou posições ideológicas. Ainda ouso dizer, o jurisdicionado anseia mais por justiça que cultura.

Tenho dito que um dos grandes fatores que avoluma o trabalho no Judiciário é a incerteza do jurisdicionado. Na diversidade de interpretações das leis e dos fatos, o jurisdicionado não sabe o limite do seu direito, nem o da sua obrigação, porque mesma lei é interpretada de várias maneiras, dependendo da coloração ideológica do julgador. Esta incerteza faz com que mais pessoas acorram ao Judiciário e que mais recursos sejam manipulados.

Depois - ainda não entendi - todos aceitam as Súmulas do Supremo Tribunal Federal, do STJ e do TST de bom grado e, agora, resistem à "Vinculante".

É verdade - e aí mora o perigo - é indispensável que os Ministros sejam Juízes de Carreira ou Juristas, compromissados com a Magistratura, sobreposto este critério ao de indicação política. Os Tribunais Superiores deveriam ser compostos por Juízes de Carreira ou Juristas escolhidos pelos pares.

Bem-nascida, sem influência de devaneios políticos, a Súmula Vinculante, a meu ver, irá prevenir demandas e dar rumos rígidos à uniformização de jurisprudência. Não comungo com o pensamento de que a Súmula Vinculante irá engessar o livre convencimento do julgador em relação à diversidade fática. A Súmula Vinculante, como concebida, se aterá à interpretação da lei.

Daí que, com respeito, não sou contra.

3 - Nomeação dos juízes - 5º Constitucional

Muito se tem criticado a questão da falta de limite na faixa etária para nomeação de Magistrados.

Diversos fatores afloram.

Primeiro: a questão dos vencimentos. Um advogado, com boa experiência e cultura, não se submeterá a concurso para ganhar pouco mais que três mil reais ao mês. Crescem os novos, sem experiência.

Segundo: a forma dos concursos (e aí a culpa é da Magistratura) tende a selecionar advogados recém-saídos das faculdades, em dia com a teoria e sem prática na advocacia. Meninos que mal entraram na vida profissional terão mais facilidade que os advogados que passaram pela escola da advocacia.

Terceiro: como conseqüência, a lei deveria exigir experiência na advocacia (comprovadamente e atestada pela verificação dos Tribunais) ou em função correlata, pelo menos por cinco anos. A falta de experiência ainda é um grande complicador.

Quarto: As Escolas Judiciais deveriam promover cursos de reciclagens sérias com exigências especiais àqueles Juízes que se mantiverem em desvios funcionais.

Tais posturas poderiam dar outras cores ao exercício da função jurisdicional.

No que pertine ao 5º Constitucional, somente razões históricas justificam sua mantença no contexto do Judiciário. A concorrência se afigura injusta porque os Magistrados de carreira não tem assento junto ao Ministério Público nem dentro da OAB. Se todo Magistrado tem que ser advogado, a porta de entrada deveria ser uma só: o concurso.

4 - Controle externo

Vou ser revolucionário e, imagino, vou escandalizar. Sou a favor, como limites.

O controle somente composto por Magistrados já existe e, segundo a voz do povo, não funciona: são as Corregedorias.

Os desmandos precisam ser coibidos. Desmandos administrativos e funcionais. É verdade que o livre convencimento há que ser intocado. Mas, decisões,

estribadas em colorações meramente políticas e ideológicas, carecem ser desfiguradas. A estória dos três "p" precisa deixar de ser verdade.

Quero sustentar que o controle que respeite o livre convencimento do juiz mediano será benéfico e o órgão que surgir não poderá prescindir da presença, em sua composição, de representantes da OAB, pois são os advogados os Juízes dos Magistrados.

Mas, vale dizer, controle externo, em matéria administrativa, já existe: são os Tribunais de Contas. Porém, porque preenchidos os cargos por critério meramente político, padecem os Tribunais de Contas do vício de origem. O concurso daria credibilidade e respeitabilidade a eles.

Porém, no todo, a matéria é complexa. Como procederá o órgão encarregado do controle? Agirá, como existiu o Conselho Superior da Magistratura? Quem deterá o poder punitivo?

Por certo, temos que admitir o seguinte: ou as Corregedorias funcionam ou algo terá que ser feito.

A faca e o queijo estão nas mãos do Congresso. E ACM está lá!

5 - A subdivisão do Judiciário no Brasil

Muito se falou, num passado, na unificação do Judiciário em todo o País.

Historicamente, o privilégio do Poder Público ditou a criação de Justiças Especiais.

Justiça do Trabalho, Justiça Federal, Justiça Militar e Justiça Eleitoral. Desconfiou o Governante da Justiça Comum ou confiou demais nas suas "creaturas" especializadas?

Hoje, não se fala mais nisto. Ao governante interessa a mantença da complicada subdivisão. E aí vêm as delimitações de competência em razão de pessoa, de lugar e de matéria.

Mais cômodo e útil que existisse uma Justiça só. Com competência em todo o País, sobre todas as matérias e pessoas. Esta Justiça deveria ser - óbvio - Federal Comum, nos moldes em que sobrevive a heróica Justiça Comum Estadual.

Com isto se revogariam muitos artigos de lei e ilimitadas questões processuais desapareceriam dos auditórios. Muitas nulidades e anulabilidades seriam expungidas da vida jurídica. Dar-se-ia um direcionamento unificado para o processo, sem tantos e quantos regimentos internos. O STF teria seu limite e um só Tribunal Superior, com Câmaras Especializadas, daria rapidez e certeza aos recursos.

Mas isto é sonho para quem sobreviver ao século que vem...

6 - O nepotismo

Para começar, é bom dizer, que combater o nepotismo no Judiciário e permiti-lo sobreviver nos demais Poderes é falsidade. A praga é nefasta em qualquer Poder. Ou se age com seriedade ou desmoraliza-se a crítica.

Em qualquer lugar, eu sou contra o nepotismo.

Mas no Brasil ele somente subsiste porque o Constituinte quis. E quis para salvaguarda de seus interesses. Se o Artigo 37, II, da Constituição, vedasse a contratação sem concurso, inclusive para os cargos de confiança, a questão estaria resolvida. Assim não fez e as portas dos fundos no serviço público são, hoje, mais amplas que as da frente... as de concurso público.

Na verdade, por permissibilidade do Constituinte, subsistiu no País, a partir de 1988, o nepotismo constitucional, reservado na parte final do artigo 37, II, da CF, para os ditos cargos de confiança.

Atrás deles vieram as contratações sem concurso para os demais cargos e, aí, não se abriu somente a porta dos fundos, mas a porteira. E a Justiça do Trabalho, a única que poderia ter varrido do cenário nacional este crime contra o povo (ao deixar de atribuir responsabilidade ao administrador, art. 37, § 2º, da CF), acovardou-se e, em nome do "coitadinho" e do "hipossuficiente", permitiu que a porteira dos fundos nunca mais se fechasse.

Surgiu, ainda, a burla do nepotismo: a troca de nomeação. O afilhado no Judiciário vai para o Legislativo e o de lá vem para cá. Assim por diante. Legitima-se a imoralidade!

Nesta questão - nepotismo - a reforma não há que ser do Judiciário, mas da vontade do Constituinte, que deverá abrir mão da reserva deixada para sua serventia.

7 - Justiça do Trabalho

Esta eu conheço bem. Sei das suas virtudes e dos pecados. Ouço os elogios e as críticas. Os empregadores dizem ser ela parcial, em favor dos trabalhadores. Estes acusam-na de morosa.

Quanto à acusação dos empregadores, ela é confortante, porque pior seria sofrer acusação de ajudar ao rico, que tem algo a dar em troca. E, não há como negar, a vocação para Robin Hood sobrevive. Justifica-se: este protecionismo é a alma da Justiça do Trabalho. A lei material é protecionista. A interpretação, onde o poder discricionário o permitir, há que ser protecionista. A maximização crítica do protecionismo está em que a legislação trabalhista veio em substituição ao regime escravagista. Esta passagem temporal traz contusões, mas, tende a diluir-se à medida em que distante vai ficando o regime escravocrata do século passado. Orgulha-se a Justiça do Trabalho de ser escolhida como o único segmento social onde o pobre tem melhor tratamento que o rico. Porém, espera-se, um dia sejam os demandantes olhados igualmente. A imparcialidade, deveras, deve ser norte do Judiciário.

No que tange à morosidade, a questão é de enfoque. Se comparada com as Justiças co-irmãs, a do Trabalho está alguns anos na frente. Se observada pelo enfoque de que nela somente se discute crédito alimentar, algo há que ser feito para dar celeridade a seus julgamentos e execução.

Buscando este objetivo, os projetos governamentais apontam para as comissões de fábrica como prevenção das demandas. Ledo engano. Sem atribuir eficácia liberatória, o que se homologar lá será objeto de nova discussão judicial. Depois - e isto não pode ser sonegado - os empregadores terão melhor condição de manipular os conciliadores, pois que, estes são empregados seus em dias de desemprego sem perspectiva de melhoras.

Também se fala na instituição de Juizados Especiais Trabalhistas. Essa é de cabo de esquadra, já que a Justiça do Trabalho já é um Juizado Especial, tendo como primado o instituto da conciliação. Na Justiça Comum a tendência é acabar com os Tribunais de Alçada, aqui querem criar um apêndice nos moldes daquele. Avança-se lá, em nome da economia e retrocede-se aqui.

No que toca à ampliação dos valores limites nos ditos processos de alçada (hoje com projeto de lei em fase final), benefícios existirão para a celeridade. Porém, necessária uma conscientização do Magistrado no sentido de fiscalizar-se com rigor, pois estará julgando em primeira e única instância. O perigo da instância única é fatal: não fora ela e Cristo, em um segundo julgamento, teria sido absolvido por falta de provas. A limitação recursal procrastinatória pode e deve ser coibida com multas. Isto se feito com parcimônia e justiça, separando-se joio do trigo.

No que concerne aos Juízes Classistas, tenho para mim que sua desnecessidade nos Tribunais é irrespondível. Um leigo não tem condições de discutir matéria de direito. Porém, nas Juntas de Conciliação e Julgamento, seu trabalho é eficaz e sem eles o emperramento dobra. Necessário, contudo, se modifiquem os critérios de escolha (e o concurso é a salvação) e o valor dos vencimentos (que é muito para o que fazem).

Outro fator que contribui para o acúmulo dos processos trabalhistas são as demandas temerárias. Nada se paga e nada se perde para tentar receber mais alguma coisa. Duas medidas coibiriam a prática: primeiro, a aplicação do art. 1531, do CCB (quem demandar por dívida já paga deverá indenizar), e, segundo, co-responsabilizar o advogado por excessos de mandato. Isso daria frutos!

Porém, o verdadeiro ato reformador que poderia, de uma vez por todas, acabar com a morosidade é o fortalecimento sindical através da eficácia liberatória das rescisões contratuais com assistência prevista no art. 477, § 1º, da CLT. Sem força liberatória, o empregado sai de lá e vem para cá. O Enunciado de Súmula do TST n. 330 atribui a eficácia liberatória somente em relação às parcelas objeto de quitação. Tudo certo. Ocorre que, extinta que foi a figura do acordo administrativo (porque ele não autoriza mais a liberação do FGTS, já que não subsiste o art. 8º, letra "F" pelo Decreto 61.405/67). Inexistindo acordo, não há quitação e, sem esta, o empregador prefere vir à Justiça como reclamado, mas terá em troca a coisa julgada. Ainda o fortalecimento sindical se faria sentir na negociação coletiva. O Contrato Coletivo foi o caminho trilhado pelo trabalhismo nos Países desenvolvidos. Deu certo lá, pode dar também aqui. Quanto menos interferência do Poder Público, mais progresso na compreensão social trabalhista. Mas no Brasil, tanto no direito individual como no coletivo, só se colhe fracasso. Não fora isto e os processos trabalhistas seriam reduzidos à metade. Sem corrigir isso, tome demandas, tome críticas e tome morosidade!

Falava-se (e agora parece que não se pensa mais nisto) na extinção do TST. Aduzem ser desnecessária a uniformização de jurisprudência e que cada Tribunal Regional poderia fazer a sua. Discordo porque este País é um Continente. As diversidades somente podem ter tratamento igualitário por um Tribunal único. Demais, não fora o TST e cada Tribunal Regional teria uma independência administrativa, incontrolada. Isso seria o caos porque as idéias revolucionárias se localizariam,

trazendo a figura de Justiças independentes, com grande perigo para o contexto judiciário trabalhista. A sobrevivência do TST se justifica pelos mesmos motivos que restam incólumes os outros Tribunais Superiores (STJ, STE e STM).

A Justiça do Trabalho sobreviverá porque sua extinção foi abortada pela grita de todo o Brasil e os algozes, hoje de joelhos, não ousam mais pedir o pescoço dela.

Os defeitos estão aí. As virtudes também.

Que os homens da reforma tragam progresso.

CONCLUSÃO

A reforma do Judiciário, como um todo, é anseio da sociedade. É preciso que todos se desvistam do corporativismo e pensem em termos coletivos. A sociedade não suporta mais tanta inércia. Manter a Justiça como está é saudável justificativa para introdução de regimes totalitários. O povo sabe - e se não sabe precisa saber - sem um Judiciário independente e atuante a democracia corre risco. O Governo precisa desvestir-se dos privilégios particulares e passar a cumprir as decisões judiciais, sem praticar a desobediência civil. Alguns Magistrados devem conscientizar-se de suas obrigações e as Corregedorias precisam dotar-se de mecanismos eficientes de fiscalização, cobrando daqueles que se desviam da normalidade dentro de uma carga suportável de processos. Indispensável que o número de jurisdicionados por Juiz seja pelo menos humano. Que os recursos sejam limitados aos necessários.

Por fim, a Magistratura precisa ter a humildade de admitir suas deficiências, a maioria delas independentes de si própria, mas aceitar o lamento social, esperando que a seriedade do Congresso Nacional pontifique e escreva na história do País uma reforma progressista, justa, eficaz e democrática.

REPENSANDO O SINDICATO SOB A ÓTICA DA GLOBALIZAÇÃO*

Alice Monteiro de Barros**

O tema objeto desse artigo constará de duas partes: na primeira, faremos uma análise crítica necessária ao aperfeiçoamento do direito sindical brasileiro sob a ótica da globalização e na segunda teceremos algumas considerações sobre a discriminação da mulher no sindicato.

O reconhecimento internacional do direito de associação dos trabalhadores, do qual a liberdade sindical é uma de suas manifestações, foi uma conquista dos trabalhadores através de árdua luta.

Esse direito de sindicalização surge concretamente no Tratado de Versailles e mais tarde, em 1948, na Declaração Universal dos Direitos do Homem[1].

O princípio geral da liberdade de sindicalização é reforçado pela adoção de convenções internacionais, sobretudo da OIT, que tratam, de forma específica, dessa matéria.

Uma das convenções mais importantes a respeito da temática é a de n. 87, da OIT, ratificada por todos os países do MERCOSUL, exceto pelo Brasil. Essa importante convenção 87 consagra, no seu art. 2º, implicitamente, a pluralidade sindical, que consiste na possibilidade de criação de mais de uma entidade sindical, da mesma categoria, dentro da mesma área geográfica. Contrapõe-se a esse princípio o do sindicato único, também conhecido como monismo ou unicidade sindical, adotado no Brasil. Diverge a unicidade da unidade sindical, uma vez que esta última não decorre de imposição da lei, mas de decisão espontânea dos trabalhadores.

O sistema do sindicato único foi adotado no Brasil desde o Decreto n. 19.770, de 1931, e no plano constitucional a partir da Carta de 1937, persistindo até hoje. O principal objetivo da adoção desse sistema, na época, foi atrelar o sindicato ao controle do Estado, através do Ministério do Trabalho. Se a unicidade sindical encontrou justificativa nos primórdios do nosso Direito Coletivo, inspirado no modelo fascista de Mussolini, na sociedade brasileira contemporânea tornou-se intolerável, pois implica violação aos princípios democráticos, quando impede que os componentes de determinada categoria escolham livremente o sindicato para se filiarem.

---

* Exposição feita por ocasião do *VI Encontro do Fórum de Mulheres do Mercosul*, realizado de 24 a 26.05.00, em Belo Horizonte.

** Doutora em Direito, Juíza Togada do TRT - 3ª Região, Profª Adjunto IV da Faculdade de Direito da UFMG, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior.

[1] Os pontos básicos a respeito do Direito Sindical nesta Declaração consistem no seguinte: "art. XX - Todo homem tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas"; ninguém poderá ser obrigado a fazer parte de uma associação; "art. XXIII - todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses".

Curioso é que a nossa Constituição de 88, contraditoriamente, após consagrar a liberdade sindical e a proibição da intervenção do poder público na organização sindical, impõe o sistema do sindicato único. É sabido que a liberdade de associação não se manifesta apenas pelo direito de associar-se ou não ao sindicato, mas implica também na faculdade de o trabalhador ou empregador escolher entre as entidades sindicais da mesma natureza, aquela que mais se afine com os seus anseios ou com os seus ideais, podendo, inclusive, a minoria dissidente criar outros sindicatos, diante de posições irreconciliáveis.

Evidentemente que vista sob esse ângulo, a unicidade sindical mostra-se em total desacordo com o princípio da liberdade de associação, que é a "base sobre a qual se constrói o edifício das relações coletivas".

Afirmam os defensores do sindicato único que sendo a categoria una, os interesses profissionais, em média, são os mesmos, portanto, visam a um mesmo objetivo; em conseqüência da unidade de pensamento do grupo, impõe-se a condição unitária da representação. Esse argumento deve ser refutado, pois "se a indivisibilidade da categoria é um princípio, sua divisibilidade é uma contingência característica da natureza humana".

Lembre-se, ainda, que o sindicato único, além de estimular a "profissionalização" dos dirigentes sindicais, gera dúvidas quanto à "independência de suas decisões" (cf. RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical. Princípios Gerais*. Rio de Janeiro: José Konfins Editor. 1975).

A principal objeção ao pluralismo sindical reside no fato de que as lutas advindas de sindicatos múltiplos os enfraquecem, reduzindo-lhes a capacidade de reivindicar, tornando-os mais vulneráveis à ação destruidora dos estados totalitários.

Entendemos que, ao contrário, a competição entre as entidades sindicais é saudável e evita a acomodação de lideranças sindicais que há décadas monopolizam o poder, o que certamente só ocorre porque persiste a exclusividade de representação sindical.

Por outro lado, os países cujas reivindicações são mais expressivas, adotam a pluralidade, a qual, a meu ver, não deveria ser obrigatória, mas facultativa, podendo, se pretenderem os interessados, reunirem-se em representações unitárias, como ocorre na Alemanha, por exemplo, não como imposição legal, mas como manifestação espontânea de seus integrantes, "o que lhe dá extraordinária força de ação e reação".

Já o sindicato único, por imposição legal, pode se tornar um instrumento de pressões estranhas aos interesses do grupo e principalmente do Estado e tanto é que nos regimes totalitários a unicidade é a regra. Portanto, para o aperfeiçoamento do Direito Coletivo do Trabalho, no Brasil, é necessária a reforma constitucional, a fim de que seja eliminado o inciso II, do art. 8º, da Carta, o qual agasalha o sindicato único, introduzindo-se no texto a pluralidade sindical, compatível com o direito de associação, um dos alicerces da democracia ocidental. A reforma em questão traduz, ainda, uma imposição teleológica da integração econômica e permitirá ao Brasil ratificar a Convenção 87 da OIT, mantendo a harmonia com os outros países do Mercosul, signatários deste instrumento internacional.

Outro aspecto que implica violação à liberdade sindical e cria obstáculos à ratificação da Convenção 87 diz respeito à existência, no Brasil, desde 1940, da contribuição sindical obrigatória, a que estão sujeitos todos os que pertencerem a uma determinada categoria econômica ou profissional, ou a uma profissão liberal em favor do sindicato representativo da respectiva categoria ou profissão, independentemente de serem ou não associados do sindicato.

Não temos dúvidas de que a contribuição sindical implica perda total da liberdade sindical. Nenhum país democrático que assegura essa liberdade impõe tributos dessa ordem. Os sindicatos desses países vivem de seus próprios recursos, conforme previsão estatutária, e são eles "que dão força ao sindicalismo independente[2]".

Não comungamos com o entendimento segundo o qual esta contribuição compulsória é uma contrapartida pelas vantagens que o sindicato obtém em favor da categoria, por meio de normas coletivas ou junto aos órgãos colegiados existentes no país. Ora, como contrapartida desses benefícios que as entidades sindicais prestam, pode-se instituir a chamada quota de solidariedade, através de convenção coletiva.

No que tange à contribuição confederativa consagrada na Carta de 88, entendemos, pelas mesmas razões já mencionadas, no tocante à contribuição sindical, que sua cobrança de todos os integrantes da categoria, independentemente de serem ou não sindicalizados, também atenta contra a liberdade de associação, devendo ser abolida do texto constitucional, por implicar bitributação.

A Carta de 1988 preservou o sistema confederativo na organização sindical brasileira, o qual pressupõe sindicatos, federações e confederações. Se consagrada a amplitude da auto-organização das entidades sindicais em possível reforma da Carta Magna, evidentemente que os reflexos se farão sentir no sistema confederativo, porém não a ponto de inviabilizá-lo, cremos, mas de aperfeiçoá-lo.

Logo, em nome da liberdade de associação, às entidades sindicais competirá seguir ou não a estrutura sindical tradicional, devendo a ordem jurídica aceitar como integrantes da organização sindical, órgãos intercategorias, que facilitam a ação conjunta na defesa de interesses, que, por sua vez, não se restringem à categoria.

Portanto, livre a organização sindical brasileira dessas amarras da doutrina corporativista, poderá o Brasil ratificar a Convenção n. 87 da OIT, que permitirá aos trabalhadores a adesão ao sindicato cujos princípios estejam em consonância com seus anseios e seus ideais.

Na segunda parte desta exposição, não poderíamos deixar de destacar a oposição sindical à integração das mulheres nos seus quadros, no início do século XX.

---

[2] Afirma Orlando Gomes que "... nenhum Estado pode dispensar-se da tutela às pessoas jurídicas, quando fornece os recursos que lhe mantém a sobrevivência. Pensar de modo diferente é raciocinar em termos irreais, fantasiosos, quanto não seja de má-fé" (*Curso de Direito do Trabalho*, v. I-II, Ed. Forense, 9ª ed., pp. 714/715).

Essa resistência está bem refletida na posição do Sindicato dos Tapeceiros e Trabalhadores da Indústria Têxtil de Kidderminster, na Grã-Bretanha, que permitiu o ingresso das mulheres nos seus quadros, mas estipulou no estatuto que um voto masculino eqüivalia a 25 votos femininos[3].

Apenas nos últimos anos as organizações sindicais têm tomado consciência das questões relativas à igualdade e estão reservando cargos para as mulheres, em seus órgãos sindicais, como vem ocorrendo com as federações da Áustria, Canadá, Ilhas Fidji, Países Baixos, Nova Zelândia, Suíça e Reino Unido[4].

Sucede, entretanto, que na maioria dos sindicatos, a mulher conta com uma representação inexpressiva nos quadros do sindicato e nos órgãos de direção.

Estudo minucioso e recente realizado no Brasil, respectivamente, pela Comissão Nacional, Departamento Nacional e Secretaria Nacional da Mulher trabalhadora da CUT, CGT e Força Sindical e executado tecnicamente pelo DIEESE[5], constatou a ausência das mulheres na organização de trabalhadores nos locais de trabalho e pequena participação nas atividades sindicais. Foram apontadas, neste estudo, como causas específicas desse fato as seguintes: responsabilidades domésticas, disputa por espaço político nos sindicatos, inibição de sua participação pelos maridos ou companheiros, ambiente eminentemente machista nas organizações de trabalhadores nos locais de trabalho, em setores onde a presença de mulheres é escassa. Como efeitos desta situação, as questões relativas ao cotidiano de trabalho das mulheres não encontram espaço adequado para manifestação, havendo dificuldade de ver e descobrir problemas específicos das mulheres nos locais de trabalho.

Geralmente, quando ocupam postos diretivos, o fazem nas secretarias ou tesourarias, à semelhança do que sucede quando ocupam posições de liderança nos governos. Aqui sua presença se restringe ao setor da educação, cultura e bem-estar. Essas áreas são, em regra, permitidas às mulheres, exatamente porque guardam uma certa similitude com as tradicionais ocupações que lhe são conferidas no âmbito familiar, continuando, todavia, à margem do núcleo onde são tomadas as grandes decisões. A título de exemplo: não há no Brasil, nenhuma mulher presidindo confederações; nas federações, de âmbito nacional, há mulheres presidindo aquelas que guardam uma similitude com as ocupações citadas e as de apoio, como ocorre

[3] KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée et. al. *Trabalho feminino, trabalho das mulheres: forças em jogo nas abordagens dos especialistas. In: O sexo do trabalho.* Trad. Sueli Tomazini Cassal. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986, p. 22.

[4] TREBILCOCK, Anni. *Estrategias para reforzar la participación de la mujer en los órganos de gobierno de los sindicatos. Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, 1991, v. 110, n. 4, pp. 529 e 530.

[5] *Mapa das Questões de Gênero. Perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho.* São Paulo, maio de 1999, p. 62.

com as atividades de secretário, bibliotecário, predominantemente exercidas por mulheres[6]. Ainda surpreende a opinião pública quando uma mulher é nomeada para um cargo tradicionalmente de "vocação masculina"[7].

Os fatores que, em geral, condicionam o exercício de funções diretivas no sindicato por mulheres poderão ser sintetizados nos seguintes: idéias preconcebidas, advindas da própria família e da sociedade, em geral, a respeito do papel apropriado para a mulher, que poderá degenerar em discriminação camuflada; disposições estatutárias arraigadas que dificultam a entrada de mulheres; o desproporcional lastro de responsabilidades familiares que pesa sobre os ombros da mulher e a falta de confiança dela própria em suas atitudes. A esses fatos acrescem a cultura masculina que predomina nos sindicatos, as elevadas taxas de analfabetismo feminino, a falta de liberdade para um planejamento familiar e o custo das creches, que, se menos elevados, permitiriam maior disponibilidade para as mulheres se dedicarem às atividades sindicais[8].

Modificações estruturais têm sido adotadas pelos sindicatos de diversos países, não só para receberem o apoio feminino em assuntos diversos, entre eles o fomento do índice de filiação, como também para incentivar as mulheres a ocuparem postos diretivos. Essas alterações estruturais compreendem: assembléias periódicas de mulheres, comitês da mulher e da igualdade, cargos reservados em órgãos do governo, garantias de representação proporcional, novos métodos de gestão da atividade econômica sindical e educação obreira[9].

---

[6] Estatísticas de 1997, apresentadas pelo IBGE, revelam existir, na população ocupada por setor da economia e sexo, 41.977.258 homens e 27.354.249 mulheres, com predomínio de mulheres nos setores social e de prestação de serviços (cf. *Mapa das Questões de Gênero* - CGT - CUT, Força Sindical. Elaboração técnica do Dieese, 1999, p. 27). Quanto mais alto o posto, maior o número de homens. Nos altos cargos, as mulheres estão presentes no percentual de 2 a 3% apenas.

[7] DUCCI, María Angélica. *Las mujeres y el poder: ideal y realidad. Trabajo. Revista de la OIT,* Ginebra, n. 2, feb. 1993, p. 4. A mesma autora afirma que, nos 179 Estados-Membros das Nações Unidas, apenas seis são governados por uma mulher. É que as mulheres constituem somente 3,5% dos gabinetes ministeriais, enquanto 93 países só contam com homens dirigindo os ministérios. Concluindo, assevera a autora que, no atual ritmo de aumento de mulheres nos cargos de direção, serão necessários 475 anos para se alcançar a paridade entre homens e mulheres nos círculos superiores de decisão política e econômica.

[8] TREBILCOCK, Anni. *Op. cit.*, p. 534. Cf. no Brasil a obra Mapa das Questões de Gênero, *op. cit.*, p. 63.

[9] TREBILCOCK, Anni. *Op. cit.*, p. 538. Cf. no Brasil Mapa das Questões de Gênero, p. 63, onde são apontadas como ações para fomentar a participação da mulher nas organizações de trabalhadores e em cargos nas entidades sindicais, destacando-se a promoção de seminários para sensibilização e conscientização, visando maior participação da mulher, implemento de cotas em todas as instâncias sindicais e coleta de dados nos estatutos que estimulem essa participação.

A necessidade de participação eqüitativa das mulheres nas diversas esferas de poder, nos centros decisórios é uma imposição do direito à plena cidadania, que não se adquire com mera igualdade na lei, clamando por condições que lhes permitam chegar à igualdade de resultados, do contrário, "o princípio da igualdade encerrará uma evidente hipocrisia, ao esconder fatores de várias ordens, dos sociais aos culturais, que favorecem a posição à partida dos homens, colocando-os em situações privilegiadas[10]".

É bom lembrar que, de acordo com os dados fornecidos pela OIT, as mulheres constituem 70% dos pobres e 65% dos analfabetos de todo o mundo, logo a educação e a formação profissional constantes são fatores decisivos à igualdade da mulher em vários segmentos sociais.

Quando questões como a igualdade de oportunidades, o assédio sexual e a criação de creches forem matérias discutidas pelas dirigentes sindicais, talvez a temática da igualdade deixe de constituir simples declaração programática das pautas sindicais.

Também a "docilidade feminina", utilizada pelos empregadores como sinônimo de submissão e razão da preferência pelo trabalho da mulher em certos setores[11], poderá deixar de existir, pois elas, proporcionalmente integradas e representadas nos sindicatos, terão mais força para lutarem contra os baixos salários e contra a segregação profissional, que ainda persiste no nosso País[12].

[10] BARRETO, Irineu. *A evolução do conceito de universalidade dos direitos humanos e a participação das mulheres na construção da democracia.* Dimensão jurídica. Cadernos Condição Feminina. Portugal, 1991, n. 33, p. 65.

[11] ANKER, Richard, HEIN, Catherine. *Por qué los empresarios de las ciudades del tercer mundo suelen preferir el empleo de varones. Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, v. 104, n. 1, ene./mar. 1985, p. 99. "Os dois méritos principais que os empregadores atribuem à mão-de-obra feminina são sua aceitação de baixos salários e sua docilidade. Apesar de se tratarem de duas 'qualidades' distintas, os empregadores sóem mencioná-las juntas para explicar sua preferência pelas trabalhadoras."

[12] Cf. a propósito, nosso artigo, em obra coletiva intitulada *Discriminação*, lançada em maio de 2000, pela Ed. LTr, em São Paulo, p. 36.

TÉCNICA DE REDAÇÃO DE SENTENÇA E DE CONCILIAÇÃO NO JUÍZO MONOCRÁTICO

Júlio Bernardo do Carmo*

TÉCNICA DE REDAÇÃO DE SENTENÇA

1. A LINGUAGEM JURÍDICA E O PAPEL DO JUIZ EM SUA ATUAÇÃO

1.1. A palavra e a comunicação

A palavra tende a ser útil em qualquer ofício, sendo às vezes até imprescindível. No mundo do direito as palavras são indispensáveis. Consoante Carnelutti, para os intérpretes do Direito, as ferramentas nada mais são do que palavras[1].

As leis são feitas de palavras como as casas o são de ladrilhos. Os profissionais da área jurídica podem mesmo ser considerados autênticos engenheiros da palavra.

A intercomunicação entre juízes, partes, advogados e auxiliares da justiça é feita pelo uso diuturno da palavra, predominantemente em sua forma escrita.

No processo do trabalho, onde são consagrados os princípios da oralidade, da concentração dos atos processuais e da imediatidade, o uso da palavra é fundamental.

Os juízes trabalhistas, não raro, quando da realização de audiências, são instados a se pronunciar sobre questões interlocutórias suscitadas oralmente pelas partes ou seus advogados, devendo às vezes dirimir os pontos controvertidos de imediato, para se garantir uma prestação jurisdicional mais célere, livrando assim o processo de questiúnculas ou de formalismos inúteis, que só prestariam para complicá-lo e tornar mais difícil a prolação da sentença.

Após elucidar oralmente as partes sobre as questões controvertidas suscitadas, o juiz ainda tem o dever de atermá-las nos autos, fazendo uso diuturno e constante de uma linguagem jurídica.

Como se vê, juízes e tribunais, como legítimos intérpretes do direito, decidem em suas resoluções e sentenças mediante palavras. De tais considerações advém célere uma conclusão: todo profissional do direito deveria ser gramático, pois a arte de falar e escrever corretamente uma língua pressupõe noção elementar de gramática.

Mas na prática não é assim. A realidade do ensino universitário brasileiro é bem outra, sendo possível ao indivíduo ser Mestre ou até Doutor em direito, juiz, advogado, promotor de justiça etc., sem ostentar um curso prévio ou concomitante de domínio de gramática.

---

* Juiz Togado do TRT - 3ª Região. Membro do Instituto dos Advogados de Minas Gerais e do Instituto Brasileiro de Direito Social "Cesarino Júnior". Doutorado em Direito pela UFMG. Diretor da Escola Judicial do TRT - 3ª Região.

[1] *Introduzione allo studio del diritto*, Roma editorial Foro Italiano, 1943, p. 13.

Diante desse quadro educacional, a prática e a necessidade suprem este vazio.

Mas o que se exige do profissional do direito é a gramática e não gramaticalismo, como teremos oportunidade de salientar alhures.

1.2. Alguns aspectos sobre a linguagem do direito

A linguagem do direito há de ser viva, dinâmica, palpitante e sobremaneira convincente.

Os problemas técnicos de redação das leis não podem embrutecer o espírito do julgador, a ponto de fazê-lo esquecer que sua luta pelo direito gira em torno de conflitos humanos.

À atecnia legislativa deve sobrepor-se o labor do magistrado na busca inconstante da finalidade social das leis, construindo através de um processo de integração um mundo mais perfeito, máxime no cenário do direito do trabalho, onde a inferioridade econômica do assalariado é uma temática constante e imutável.

Isto porque a semântica nos revela que as palavras evolucionam e mudam de significado seja através dos tempos, ou por motivo da cultura existente em determinada região.

Por outro lado, quando externando nosso pensamento, utilizamo-nos de palavras, surge o estilo. Para Bufon o estilo é o homem. Costumeiramente se diz que o estilo é o modo peculiar de cada um expressar suas próprias idéias. Como o estilo é um ato livre de criação, não é possível manietá-lo a regras predeterminadas, fixas e inflexíveis. Nesse compasso o direito se coloca de forma paralela à obra de arte[2].

O estilo jurídico deve ser uma intensidade. O maior número de coisas nas menos palavras possíveis, e, por isso, a boa redação das decisões foi simbolizada pela teoria das três C.C.C. - completa, clara, concisa[3].

Muito embora personalíssimos, os estilos podem ser classificados, seja quantitativamente, segundo o maior ou menor emprego das palavras, seja qualitativamente, pelos seus ornatos ou traços retóricos.

Assim, é clássica a divisão qualitativa em: a) ático, estilo que se atribui aos atenienses, equilíbrio perfeito entre a forma e o fundo, o emprego exato das palavras para a escorreita expressão do pensamento; b) asiático, pecando pelo excesso das hipérboles, aparecendo o supérfluo a perturbar a clareza do pensamento; c) lacônico,

[2] Cada juiz empresta às suas sentenças as marcas e os sináculos de seu temperamento e as dominantes de sua formação. Quem tiver autoridade para fazê-lo indicará com excelências supremas do estilo do julgado a concisão que não argua probreza ou dê ao estilo caráter hermético e cerrado, o "natural" que não se abastarde em vulgaridade, o vigor que não vá até as raias da ênfase, em uma palavra, "a clareza" do ideal *sthendhaliano*. Mas inexiste qualquer preceito rígido imposto ao juiz na redação das sentenças. O que se pode exigir é que dê o juiz os fundamentos de sua convicção. STF, RF n. 105/350.

[3] Fabreguettes, *in A arte de julgar*, p. 556.

atribuído aos espartanos, cuja concisão, por vezes, leva ao hermetismo; d) ródio, um intermediário entre os dois últimos, apelando para as figuras de retórica, aformoseando a frase sem prejudicar-lhe a clareza.

Qualitativamente, se atendermos à natureza das palavras e à sua disposição, bem como ao maior ou menor número de ornatos e à beleza da forma, o estilo será: a) tênue ou sutil, expressa as idéias com um vocabulário apropriado e com a devida correção, mas pondo de parte ornatos esquisitos; b) temperado ou médio, é um estilo mais apurado e mais rico do que o tênue, servindo-se de certas galas, mas rejeitando as figuras mais veementes; c) nobre ou sublime, é o estilo que procura servir-se de toda a riqueza da linguagem e das figuras mais enérgicas para expressar a sublimidade do pensamento e a força dos afetos.

Genaro Carrió adverte que "O uso das palavras supõe a consciência prévia de seu caráter relativo. No que concerne às leis, diuturnamente manipuladas pelos juízes, podem às vezes estar eivadas de termos ambíguos, vagos, de imprecisão de conceitos, devendo o juiz auscultar o verdadeiro espírito da lei[4]."

Lembre-se aqui a linguagem jurídica adotada nas súmulas e enunciados das Cortes de Justiça Superiores, não raro vazadas em termos imprecisos, dúbios e obscuros, o que gera certa perplexidade quando de sua aplicação (ex.: Juízo deprecante/deprecado na execução por carta; o vício de linguagem se não interpretado corretamente pode redundar inclusive na supressão do juiz natural, violando mandamentos de ordem constitucional).

Apoiando-se ainda em palavras de Genaro Carrió: "O juiz há de possuir uma adequada informação dos fatos que informam aspectos básicos da vida da comunidade a que pertencem, um conhecimento sério das conseqüências prováveis de suas atuações e uma inteligência alerta para clarificar questões valorativas e dar boas razões em apoio de pautas às vezes não especificamente jurídicas em que, muitas vezes, tem que buscar os fundamentos de suas decisões[5]." (Justa causa, furto restos de concreto, autorização patronal.)

A missão principal dos juristas é a de contribuir para que a justiça se realize. Destaca-se aqui o valor último da função judicante, que é aquela função criadora do direito concreto corporificado na sentença.

Todavia, em termos de linguagem jurídica, para a crítica e para a valoração do julgado, pesa muito a forma com que são editados os atos jurisdicionais. Fundo e forma são intimamente ligados como espírito e corpo. Não se olvide nunca que o direito é uma superestrutura que reflete as relações humanas (interesses econômicos, de classe, de tradições, de sentimentos).

O direito tende em sua marcha evolutiva a ser justo e humano, a ser expressão adequada da sociedade que o produz, como também a atuar como um instrumento necessário para a sua transformação.

Para os romanos o direito, em síntese, não passava de "tremenda e crua realidade", realidade essa que se concretiza, *ultima ratio*, nas palavras do magistrado.

---

[4] CARRIÓ, Genaro R. *Notas sobre Derecho y Lenguaje*, Argentina, Abeledo-Perrot, 1965, p. 135.

[5] *Op. cit.*, p. 137.

O juiz, para levar adiante seu papel de transformador da sociedade, livrando-a de um direito injusto e anacrônico, deve conhecer profundamente o direito objetivo, como instrumento essencial de seu trabalho (às vezes só os fatos são dados na exordial, devendo o juiz, ao valorá-los, aplicar o direito que mais se subsume na espécie, consoante o brocardo latino *Juria Novit Curia*).

O direito objetivo, em si mesmo, não é justiça concreta, senão um meio preordenado pelo Estado de Direito para atuá-la.

A par de uma linguagem tradicional, calcada em institutos longevos e perenes, o direito adota igualmente uma linguagem revolucionária em constante desenvolvimento e evolução, conseqüência da necessidade urgente de novas soluções informadoras quer do direito material ou processual: direito social moderno, processos rápidos, evolução científica etc.

Por isso, para bem atuar o direito através de sentenças justas, o magistrado há de estar atento às constantes alterações do direito objetivo, acompanhando *pari passu* a evolução da sociedade moderna.

Lembre-se que na área trabalhista essa linguagem revolucionária expressa-se na nova postura adotada por esse direito, que objetiva conciliar o crescimento econômico com uma justiça social de pleno emprego. Por isso se fala em flexibilização laboral, em terceirização, em trabalho alternativo, como novos módulos jurídicos aptos a superar a crise econômica e preservar a fonte de subsistência do trabalhador.

A arte de ser juiz está em dizer claramente o direito.

O juiz, em sua magnífica função judicante, deve atuar sempre, buscando seja no direito objetivo vigente, seja na forma alternativa de um processo de integração, a norma aplicável ao caso concreto. A função do juiz aqui é inescusável, não podendo jamais deixar de despachar ou sentenciar, sob a invocação do silêncio, da obscuridade, ou da insuficiência da lei, sob pena de incorrer em responsabilidade funcional.

Encaixa-se neste contexto a sentenciosa observação de Pontes de Miranda segundo a qual o juiz é aquele ser condenado à atividade, pois a lei o pune, se parar.

Não raro, razões de ordem endógena ou exógena pautam a conduta do juiz na árdua missão de atuar o Direito. Sua consciência, sua cultura, sua sensibilidade, o meio em que vive, determinam o processo de manipulação das leis e de sua aplicação aos casos concretos.

A atividade criadora do juiz se manifesta essencialmente na sentença, sempre revestida de um juízo lógico e de uma declaração de vontade.

Guasp enfatiza ser simplista a fórmula tradicional do chamado silogismo judicial, em que a premissa maior é o direito objetivo, a premissa menor os fatos e a conclusão a aplicação do direito objetivo aos fatos narrados no processo[6].

Isto porque a sentença do juiz não é fruto de um juízo lógico objetivo, mas sim de uma convicção sociológica, haurida de seu entendimento sobre as pretensões deduzidas, das provas dos fatos expostos pelas partes e da lei que julga aplicável ao caso concreto.

[6] *Comentarios a la ley de enjuiciamiento civil*, Madrid, Aguilar, 1943, tomo I, p. 975.

A sentença é ato de vontade, não só do juiz que a emite, como também do Estado que o investe na função jurisdicional.

Ao confeccionar a sentença, deve o juiz perseguir o sentido do justo, dando a cada um o que é seu (*suum cuique tribuere*).

A palavra jurídica, como sentimento e expressão coletiva, como ferramenta de combate na luta pelo direito, mostra-se assim em toda a sua transcendência.

O uso adequado da linguagem jurídica adotada na sentença, como meio de expressão de idéias e sentimentos, como limite definidor das projeções sociais da pessoa, como provimento concreto solucionador de litígios, exige o prévio domínio de seu conhecimento.

A linguagem jurídica há de ser vazada em termos técnicos escorreitos, científicos, não podendo o juiz jamais permitir-se o uso de vocábulos chulos, insensatos, grotescos ou ofensores da dignidade das partes ou de seus patrocinadores.

A linguagem jurídica é repleta de sutilezas semânticas cujo exato sentido e alcance devem ser apreendidos pelo magistrado quando da confecção de suas decisões. Com efeito, trata-se de um vocabulário técnico, profissional, que se restringe à ambiência jurídica, onde as palavras assumem conotações próprias e, exatamente por isso, "firmam situações adequadas ou assinalam circunstâncias que têm título ou ingresso nos diversos regimes legais instituídos[7]".

A expressão jurídica exige que os termos estejam sempre em seus devidos lugares, com a acepção semântica que retrata a realidade da vida trazida para a realidade dos autos.

Em que pese o artigo 156, do CPC, subsidiariamente aplicável às lides trabalhistas por força da autorização contida no art. 769 Consolidado, disponha de forma peremptória ser obrigatório o uso do vernáculo em todos os atos e termos do processo, admite-se o uso moderado de brocardos e locuções latinas para melhor fundamentar a tese jurídica perfilhada na sentença.

A razão está com R. Limongi França quando afirma que "Se de um lado é utilíssimo um conhecimento mais profundo dos brocardos jurídicos, porque eles são capazes de nos fornecer, em determinadas circunstâncias, os elementos básicos do Direito e, portanto, a solução mais conveniente, à face de uma questão ou controvérsia jurídica, por outro lado, é de se convir que, cristalizando não raro os princípios gerais de Direito, podem ser erigidos à categoria de verdadeiras formas de expressão do Direito Positivo, com a correspondente eficácia vinculativa[8]."

Ao passo que os brocardos encerram valor teórico e doutrinal, as locuções latinas, em função da constância com que aparecem nos mais diversos textos jurídicos, possuem certamente maior aplicabilidade prática na linguagem do

[7] De Plácido e Silva, *Vocabulário Jurídico*, 1973, v. I, p. XI.

[8] *In Brocardos Jurídicos*, 1969, p. 21. O juiz citará ou não o brocardo jurídico de acordo com sua conveniência. São brocardos jurídicos de uso corrente na linguagem jurídica processual, dentre outros: *Actor probat actionem* (O autor prova a ação); *Audiatur et altera pars* (Seja ouvida também a outra parte); *Judex ultra petitum condemnare non potest* (O juiz não pode condenar além do pedido) etc.

profissional do Direito. Dado o grande poder de síntese verbal de que são dotadas, as locuções latinas, se empregadas de modo apropositado, servem como um instrumento altamente valedio à boa expressão do profissional do direito, suprimindo, amiúde, a verbosidade enfadonha e repetitiva[9].

A meu sentir revela-se pedante o uso largo e indiscriminado da literatura nos atos processuais. Sentença não é peça de oratória para ser prolatada e lida da tribuna[10].

Lógico que, sem prescindir das regras técnicas que norteiam a forma de redação dos atos processuais, o magistrado não fica tolhido em sua atividade intelectual, podendo imprimir às idéias o cunho de sua personalidade (estilo).

Em linguagem forense, é bom lembrar, há fórmulas consagradas pelo uso e pela praxe; tudo deve ser escrito de modo objetivo, claro, em obediência à lógica e à precisão dos conceitos, eliminando-se indesejáveis filigranas verbais, rebuscamento de estilo, floreios literários, ambages desnecessárias e períodos tortuosos.

A formação do juiz exige o uso de linguagem serena, estritamente jurídica, às vezes até cáustica, mas sem comprometer jamais a sua imparcialidade e eqüidistância relativas ao conflito intersubjetivo de interesses levado à sua apreciação.

A forma e a redação da sentença são questões que a nosso ver merecem apreciação mais adiante, quando nos dedicarmos ao exame da técnica de sua prolação.

Por ora, ao encerrar esta primeira parte do trabalho proposto, resta enfatizar que nosso objetivo, ao realçar a importância fundamental da linguagem jurídica, e o enfoque do papel do magistrado nesse contexto, com ênfase para a forma como deve se utilizar dessa linguagem ao prolatar a sentença, é alcançar uma prestação jurisdicional mais sólida, assentada em bases técnico-jurídicas perfeitas.

1.3. Vícios de linguagem

Nosso objetivo não é, de forma alguma, proceder ao estudo sistemático da língua portuguesa, mas apenas ressaltar os deslizes de vernáculo mais corriqueiros, de forma a evitar que os mesmos possam macular a sentença, sob o aspecto lingüístico, ou retirar parte de seu mérito, principalmente quando há a exata subsunção dos fatos ao direito aplicável à espécie[11].

Para Matoso Câmara Jr., o vício de linguagem traduz qualquer transgressão à norma lingüística em curso na classe social que detém o maior prestígio cultural no país. Os vícios de linguagem podem ocorrer no âmbito fonológico, morfológico

[9] São locuções latinas de uso comum, dentre outras: *Ab absurdo* (partindo do absurdo); *ad argumentandum tantum* (só para argumentar); *ad cautelam* (por cautela); *ad libitum* (à vontade, livremente); *ad nutum* (às ordens, à vontade de), denotando que um ato jurídico pode ser revogado a critério de quem o praticou etc. etc.

[10] A conjuntura me faz lembrar um juiz que fazia uso constante da literatura e da mitologia, tornando a sentença às vezes até risível. Veja-se um exemplo: "Ó Prometeu, livrai-me dessa pletora de ações onde a mesmice obnubila-me o cérebro e enfada-me o espírito."

[11] Recomenda-se neste compasso a excelente obra de Ronaldo Caldeira Xavier, *Português no Direito*, Editora Forense.

ou sintático, e, pela freqüência da repetição, pode tornar-se hábito inveterado, de que se deve escoimar o bem-falante e os que aspiram a escrever corretamente o seu próprio idioma[12].

Os vícios de linguagem são construções lingüísticas condenáveis, porque deturpam, desvirtuam e dificultam a expressão do pensamento, ou enfeiam a frase. Interessam à prosódia a cacofonia, o hiato, o eco e a colisão; a sintaxe se preocupa com a anfibologia e a obscuridade; e ambas dizem respeito ao barbarismo, solecismo, preciosismo e provincianismo.

Citaremos apenas os vícios de linguagem que possam comprometer a linguagem escrita, por consultarem mais de perto aos propósitos deste trabalho.

1.3.1. Vícios prosódicos

a) Cacofonia ou cacófato é o encontro das sílabas finais de uma palavra com as iniciais da palavra seguinte, formando uma palavra de sentido torpe, obsceno ou ridículo. Ex.: almocei na vez passada; por razões; a mula tinha etc.

b) O hiato é definido como a confluência de vozes homofônicas, em verdadeiras paralalias. Ex.: levava à aula os livros; viúva vai a valsa.

c) No eco se verifica a repetição desagradável de um mesmo som consonantal. Ex.: instrumento de consentimento do casamento; não dão razão senão na eleição.

d) A colisão é a repetição de consonâncias iguais ou semelhantes. Ex.: a fada enfada a malfadada; se o assassino saísse só seria solto; cada qual cava a cova.

Dois vícios de linguagem preocupam exclusivamente a sintaxe: a anfibologia e a obscuridade.

A anfibologia ou ambigüidade consiste no vício de construir a frase com duplo sentido. Ex.: o pai trancou a filha no seu quarto; ama o povo o justo governante. Às vezes o esquecimento de uma vírgula produz a anfibologia, como na célebre frase: Matar o rei não é crime, que tem sentido diferente de matar o rei não, é crime.

e) Obscuridade é a ausência de clareza. A ordem inversa, tão apreciada pelos clássicos da língua, conduz a esse defeito, como também a frase demasiado longa. Ex.: Camões assim escreveu: “que em terreno não cabe o altivo peito tão pequeno”, onde a idéia de pequenez foi emprestada ao vocábulo terreno e não ao altivo peito.

Veja-se o seguinte exemplo colhido da doutrina:

[12] CÂMARA JR., Matoso. *Dicionário*, p. 247.

"Ao longo dos anos em que venho dando meu contributo à cultura jurídica de nossa Terra, através de meus escritos que, quando nada, têm, via de regra, o condão de suscitar o debate - já que não tenho o hábito da abordagem 'feijão-com-arroz', ou seja, evito os temas sobre os quais todos já falaram e falam e nada sobra para se dizer, a menos que seja para um enfoque inusitado - tenho sempre dito que a nossa vetusta CLT - a Consolidação das Leis do Trabalho - é um instrumento que (apesar de sua grande virtude, tal seja a de conferir à Nação um bloco normativo que veio para dar um tratamento mais adequado a tão complexo feixe de relações cuja gênese está na relação primária entre o Capital e o Trabalho, até então tratado acanhadamente por não mais que dez normas do Código Civil, ao tratar, este, da locação de mão-de-obra) tão grande é sua atecnicidade que se mostra francamente incompatível com nossas tradições jurídicas sendo, pelo número de pecados que encerra, um conjunto normativo de péssima qualidade e, com mais de cinqüenta anos de vigência, os senhores 'fabricantes de leis' até hoje se omitem - cumprida já a missão da CLT - em dar ao Direito do Trabalho uma legislação (substantiva e instrumental) que nos redima de todos os pecados consolidados e parem de se limitar aos 'remendos' representados por uma esdrúxula legislação extravagante que gravita ao redor da CLT, ora auxiliando, ora atrapalhando[13]...".

f) Cacografia é o erro de grafia consistente na troca, transposição, emprego indevido de letras, partição silábica defeituosa etc. Vejam alguns exemplos abaixo:

FORMA CACOGRAFADA	FORMA ORTOGRAFADA
aforisma	aforismo
abcesso	abscesso
antidiluviano	antediluviano
ascenção	ascensão

g) Cruzamento é o emprego de uma palavra em lugar de outra, freqüentemente esse erro, que atenta contra a precisão terminológica, decorre da falta de discernimento entre vocábulos assemelhados quanto à estrutura fonológica (parônimos), o que motiva a alteração da mensagem tencionada. Vejam alguns exemplos abaixo:

TERMO IMPRECISO	TERMO PRECISO
Prova inconteste	Prova incontestável
Quantia vultuosa	Quantia vultosa
Passar desapercebido	Passar despercebido
Mandato de segurança	Mandado de segurança

[13] *In Jornal Trabalhista*, n. 566, de 24.07.1995, Edição Semanal.

h) Tautologia é a denominação que recebe o pleonasmo vicioso. Baseia-se no desconhecimento da verdadeira significação dos termos empregados, provocando a redundância ou condenável demasia verbal. Ex.: breve alocução; monopólio exclusivo; principal protagonista; preparar de antemão; prosseguir adiante; alívio tranqüilizador; repetir de novo.

i) Plebeísmo é a palavra ou expressão usada caracteristicamente pela plebe, pelas classes mais baixas da sociedade. Ex.: esculacho; mixar; tá ruço; metido a besta; alegação roscofe.

1.4. Os atos do juiz (a sentença)

O artigo 162, *caput*, do Código de Processo Civil, de todos conhecido, estatui que os atos do juiz consistirão em sentenças, decisões interlocutórias e despachos, ensinando-nos a prática do dia-a-dia que outros pronunciamentos judiciais existem, embora ali não catalogados, como, *e.g.*, as inspeções judiciais, o interrogatório das partes, a inquirição de testemunhas, de peritos, dentre outros.

Interessa ao objetivo desta exposição a análise tão-somente da sentença, enfocando-se, como se assinala em seu título, a técnica de sua redação.

A sentença traduz o ponto de culminância do processo.

Pela extraordinária importância que representa no processo condiciona-se a validade formal da sentença à observância de determinados requisitos essenciais, legalmente estabelecidos.

Manoel Antônio Teixeira Filho ensina que os requisitos da sentença são de duas classes: a) estruturais, de que cuida o artigo 458, do CPC e b) de dicção, gizados no artigo 460, do mesmo código[14].

O art. 458, do CPC, dispõe que a sentença conterá: a) o relatório, compreendendo o nome dos litigantes, a suma do pedido do autor e da resposta do réu, assim como o registro das principais ocorrências havidas no curso do processo; b) os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito; c) o dispositivo, onde serão resolvidas, pelo juiz, as questões que as partes lhe submeterem.

A Consolidação das Leis Trabalhistas determina igualmente obedeça a sentença a determinados requisitos, conforme se lê no artigo 832, sendo eles: o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa (relatório), a apreciação das provas e os fundamentos da decisão (motivação) e a conclusão (dispositivo).

[14] TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *A sentença no processo do trabalho*, LTr, 2ª tiragem, cuja obra nos serviu de roteiro na apresentação da técnica redacional da sentença, muito embora diversas outras fontes tenham sido consultadas, conforme se colhe da bibliografia.

1.4.1. Requisitos estruturais

a) Relatório

No relatório é suficiente que o juiz aluda, resumidamente, aos fatos alegados pelo autor e aos pedidos formulados, ao valor dado à causa, à resposta do réu (que pode ser mais de uma), às provas produzidas, aos eventuais incidentes, às propostas de conciliação e às razões finais, sendo desnecessário o ingresso no exame do conteúdo desses atos, pois essa investigação interna constituirá objeto da segunda parte da sentença, a fundamentação[15].

b) Fundamentação

A motivação das sentenças é um ato que enobrece a função judicial. Constitui ela um reflexo imediato das convicções do juiz e um bom expoente de sua personalidade profissional. Sentença desprovida de fundamentação é sentença arbitrária, ainda que justa. Esse requisito tem guarida constitucional (art. 93, inciso IX, da Carta Republicana), sendo exigida a motivação inclusive de decisões administrativas. O juiz não é obrigado a citar todos os dispositivos de lei em que se arrimou para proferir a sentença, bastando que o seu convencimento esteja de acordo com o direito vigente à época da valoração dos fatos. A prática da citação da lei aplicável à espécie enriquece, todavia, o julgado e denota a exação do julgador. O aresto transcrito abaixo denota bem a crucial importância da fundamentação dos julgados[16].

---

[15] TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. O*p. cit.*, p. 302. No procedimento sumaríssimo a lei dispensa o relatório, que foi preexcluído como requisito estrutural da sentença.

[16] A fundamentação da sentença se insere no princípio do "devido processo legal", trazido de forma expressa no Direito Constitucional Brasileiro (art. 93, IX, Constituição da República), e é sem dúvida uma grande garantia de justiça quando consegue reproduzir exatamente "...como num levantamento topográfico, o itinerário lógico que o juiz percorreu para chegar à sua conclusão, pois se esta é errada, pode facilmente encontrar-se através dos fundamentos, em que altura do caminho o magistrado se desorientou" (Calamandrei, *in Eles, os juízes, vistos por nós, os advogados*). Isto não significa que a fundamentação da sentença ou do acórdão deva ser estritamente silogística, bastando que não falte com os reclamos de logicidade e com os deveres impostos ao julgador pela legislação processual e pelo preceito constitucional. Não é nula, portanto, a sentença fundamentada sucintamente e que dá os fundamentos em que foram analisadas as questões de fato e de direito, ainda que não rebatidas todas as questões jurídicas trazidas pelas partes. O chamado prequestionamento ensejador do Recurso de Revista não constrange o julgador a rebater todos os questionamentos trazidos pela parte, sob pena do processo se transformar em diálogo entre ela e o juiz. Basta que decida fundamentadamente, ainda que por um único fundamento jurídico (TST-RR 76.899/93, Relator Ministro Indalécio Gomes Neto, Ac. 1ª Turma, 930/94).

c) Dispositivo

No dispositivo o juiz resolve as questões que lhe são submetidas pelas partes (art. 458, do CPC). Nele o juiz absolve ou condena. O dispositivo é a única parte da sentença que se submete em princípio aos efeitos da coisa julgada material.

1.4.2. Requisitos de dicção

a) Clareza

É necessário que a sentença seja redigida com clareza, para que possa ser inteligida de plano pelas partes. Frases curtas e construídas com simplicidade soam bem em qualquer contexto. Desaconselham-se sentenças extremamente longas ou enxundiadas de citações doutrinárias impróprias. A sentença não é lugar apropriado para denotar erudição ou redigir tratados. O juiz não precisa demonstrar cultura na sentença, sendo-lhe bastante solucionar com objetividade e fundamentação concisa os conflitos intersubjetivos de interesses.

b) Certeza

A sentença deve ser certa, ainda quando decida relação jurídica condicional (art. 460, do CPC). A certeza do conteúdo da sentença pertine à formulação explícita de se estar condenando ou absolvendo o réu, com os motivos que levaram o magistrado a chegar a essa conclusão. São exemplos de sentenças condicionais, vergastadas pelo Diploma Processual Civil, dentre outras, as que condenem o reclamado a pagar ao reclamante diferenças salariais, caso venham a ser levantadas em perícia técnica a ser realizada na fase de execução de sentença.

Além de certa, a sentença deve ser precisa, não podendo assim exceder aos limites gizados nos pedidos formulados pelas partes. *Sententia debet esse conformis libello*. Precisa é a sentença que obedece à risca os parâmetros processuais traçados nos artigos 128 e 460, do CPC. A decisão que refoge desse âmbito processual é tachada de *ultra* ou *extra petita*, conforme dê mais do que foi postulado ou aquilo que sequer foi postulado.

c) Exaustividade

O inciso III, do art. 458, do CPC, exige que o juiz aprecie todas as questões, de fato e de direito, que lhe forem submetidas à cognição, pelas partes. Aqui o juiz disseca o processo, exaurindo com percuciência toda a matéria controvertida. A omissão consciente ou inconsciente de pronunciamento explícito sobre questões levadas ao conhecimento do juiz redundará na denegação explícita ou implícita da prestação da tutela jurisdicional, que poderá ser sanada a nível de embargos declaratórios. Alguns doutrinadores e julgados perdoam a omissão relativa ao exame de determinados pedidos, desde que implícitos, como, *e.g.*, a correção monetária e os juros de mora.

d) Adequação

Ao dever que incumbe às partes de fixar o objeto e os limites do litígio corresponde o do juiz de, na sentença, ater-se com rigor à *res in iudicio deducta* (arts. 128 e 460, do CPC). Vedam-se, assim, julgamentos *ultra*, *extra* e *citra petita*.

Ne procedat iudex ultra petita partium: o juiz não pode conceder mais do que foi pedido.

Ne procedat iudex extra petita partium: o juiz não pode conceder aquilo que não foi pedido.

Ne procedat iudex citra petita partium: o juiz não deve conceder menos do que a parte tem direito (*citra ou infra petita*).

1.5. Técnica de sentenciar

Manoel Antônio Teixeira Filho ressalta com felicidade ser o momento em que o juiz se recolhe para redigir a sentença o acontecimento mais notável de seu ofício. A sentença é ponto de culminância do processo. Acompanhado, pelas convicções e incertezas, que, num entrechoque perverso, costumam tomar-lhe de assalto o espírito nessas ocasiões, o juiz sente pesar em seus ombros, mais do que nunca, a responsabilidade do cargo, pois agora terá de decidir, com equilíbrio e segurança, sobre o direito em torno do qual as partes se digladiaram intensamente[17].

A sentença, em suma, por força da vedação do exercício arbitrário das próprias razões, constitui o ato final do processo e o instrumento da prestação jurisdicional pedida ao Estado pelas partes contendoras.

Qual o procedimento técnico que o juiz deve adotar quando, conclusos os autos, passa a fluir inexoravelmente o prazo legal para a redação da sentença?

Para Manoel Gonçalves Filho a fase em que o juiz se prepara para emitir a sentença é constituída por dois estágios distintos, logicamente preordenados, assim denominados : a) verificação dos fatos da causa e b) ordenação das matérias. Após essa fase preparativa vem a decisória.

Este é o esquema proposto:

I - FASE PREPARATIVA

a) Verificação dos fatos da causa
b) Ordenação das matérias
   b.1. Providências saneadoras
   b.2. Preliminares
   b.3. Prejudiciais
   b.4. Mérito

[17] TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Op. cit.*, p. 369.

II - FASE DECISÓRIA

Apreciação das matérias:

1. Providências saneadoras
2. Preliminares
3. Prejudiciais
4. Mérito

I - FASE PREPARATIVA

a) Verificação dos fatos da causa

A primeira providência que o juiz deve adotar é inteirar-se minudentemente dos fatos da causa. Como no processo trabalhista inaplica-se o princípio da identidade física do juiz, pode ser que, ao lhe vir conclusos os autos para sentenciar, seja aquela a primeira vez que tem contato com o processo, exatamente por não ter sido ele o reitor da instrução processual.

A inaplicabilidade da identidade física, em que pese prejudique a melhor valoração da prova, como *e.g.*, a verificação do estado de espírito das partes (que poderiam estar se valendo da lide para atingir vindita pessoal), a sinceridade do depoimento das testemunhas, às vezes tendenciosos e parciais, nem por isso impede o juiz de, após um exaustivo exame dos fatos, propiciado pela atenta leitura dos autos, chegar à serena composição da lide.

A concentração dos atos processuais em uma só audiência ou em poucas audiências, bem próximas umas das outras, possibilita ao juiz reter vivos na memória os fatos da causa.

Nessa ordenação, o juiz deve proceder à concatenação lógica, seja mental ou por intermédio de anotações, dos fatos discutidos nos autos, separando com exação as providências saneadoras, as preliminares, as prejudiciais e o mérito.

Após lidos detidamente os autos, o juiz sentirá mais facilidade para proceder à confecção do relatório, tendo inclusive elementos para resumir toda a complexidade fática do litígio.

b) Ordenação das matérias

O juiz, uma vez confeccionado o relatório, nem por isso já estará apto a proferir ato contínuo a decisão da causa. Se isso é possível nas causas simples, onde o fato levado à sua apreciação é corriqueiro, ou a matéria de direito é singela, a situação se complica na proporção da complexidade do litígio. Fatos que não possam ser imediatamente subsumidos na moldura legal pertinente ou questões de direito controvertidas ou inéditas, tudo isso obsta a prolação imediata da sentença, remetendo o magistrado para uma fase de levantamento de dados técnicos, sem os quais a sentença mostrar-se-á infalivelmente imprecisa.

Nesta fase aconselha-se ao juiz fazer uma reflexão mais detida sobre qual seria o direito aplicável à espécie, abeberando-se nas decisões dos tribunais e na

doutrina existente sobre o assunto. Feita essa pesquisa, mostrar-se-á muito mais fácil a tarefa de elaboração da sentença.

Quando do exame dos fatos trazidos ao seu conhecimento, o juiz poderá ordenar as matérias na forma sugerida no modelo supra.

II - FASE DECISÓRIA

De acordo com o modelo sinóptico proposto, o juiz, na fase decisória, procederá ao exame das seguintes questões processuais:

1. Providências saneadoras

Não é raro o juiz verificar nessa fase processual, ou seja, quando os autos estão conclusos para sentença, que deve adotar determinada providência saneadora. Assim acontece, *e.g.*, quando o pedido inicial versa sobre o direito à percepção de adicional de insalubridade ou periculosidade, constatando o juiz que a perícia técnica não foi realizada. As providências saneadoras não integram a sentença, impedindo apenas a sua prolatação, pois objetivam *ultima ratio* a eliminação de uma causa virtualmente nulificante do pronunciamento jurisdicional.

2. Preliminares

As preliminares podem ser examinadas quer com relação ao processo, quando são visualizadas como pressupostos de seu desenvolvimento válido ou com relação ao reclamado, quando constituem as chamadas defesas indiretas, de índole processual.

Quanto ao primeiro aspecto, os pressupostos de desenvolvimento válido ou regular do processo são os seguintes: a) quanto às partes, a capacidade de ser parte, a de estar em juízo (CPC, art. 301) e a postulatória (CPC, art. 301, VIII); b) quanto ao juiz, a jurisdição e a competência (CPC, art. 301, II) e a imparcialidade; c) quanto ao procedimento, a inicial apta (CPC, art. 301, III), a citação válida (I), a inexistência de perempção (IV), de litispendência (V), de coisa julgada (VI) e de conexão (VII).

Quanto ao segundo aspecto, ou seja, quando examinadas em face do reclamado, as preliminares em questão constituem defesa indireta, por ele argüíveis antes da discussão do mérito da causa. O CPC, em seu artigo 301, estatui as seguintes preliminares: a) inexistência ou nulidade da citação; b) incompetência absoluta; c) inépcia da petição inicial; d) perempção; e) litispendência; f) coisa julgada; g) conexão; h) incapacidade de parte; i) defeito de representação ou falta de autorização; j) compromisso arbitral; k) carência de ação; l) falta de caução ou de outra prestação que a lei exige como preliminar.

A enumeração supra não é exauriente (*numerus clausus*); podem surgir outras preliminares não expressamente catalogadas, como, *e.g.*, a impugnação do valor dado à causa, a confusão entre reclamante e reclamado, falta de pressuposto legal indispensável à formação de regime litisconsorcial facultativo etc.

O acolhimento da preliminar importa a extinção do processo sem julgamento do mérito, não obstando a propositura de nova demanda, excepcionando-se a coisa julgada, a litispendência e a perempção. Outras preliminares, quando acatadas, não implicam o término do processo, como se dá com a conexão e a incompetência absoluta (arts. 113, § 2º, e 105 e 106, do CPC). A declaração de carência de ação, seja por ilegitimidade de parte ou por impossibilidade jurídica do pedido (não necessariamente por ausência de interesse de agir), impede que o reclamante ajuíze, outra vez, a ação trabalhista, pois, a rigor, continuarão existindo quer a ilegitimidade ativa ou passiva ou o veto legal ao acolhimento do pedido.

Embora argüíveis pelo reclamado (art. 301, do CPC), pode o juiz conhecer *ex officio* das matérias informadoras das preliminares, vedando-se-lhe essa atuação somente quanto ao compromisso arbitral (art. 267, § 3º, do CPC).

3. Prejudiciais

Prejudiciais são as questões processuais que não se inserem no âmbito das preliminares e nem se adequam na craveira do mérito, delas sendo exemplos a decadência e a prescrição extintiva.

A rigor poderiam classificar-se também como preliminares, haja vista que as prejudiciais têm sua apreciação igualmente antecedida, lógica e cronologicamente, ao exame do mérito propriamente dito. A distinção se faz, todavia, porque as prejudiciais têm uma certa vinculação com o mérito, ainda que de forma oblíqua ou reflexa, haja vista que, acolhida pelo juiz a prefacial quer de decadência ou de prescrição extintiva, a parte fica obstada de repropor a ação trabalhista (art. 269, inciso IV, do CPC).

4. Mérito

Quando do exame do mérito, o juiz ordenará metodicamente as matérias constantes dos pedidos levados à sua apreciação. É aconselhável discriminar os pedidos um a um na sentença, de forma ordenada, em obediência à gradação lógica supra-sugerida, pois só assim será prestada de forma perfeita a tutela jurisdicional, em toda a sua complexidade, sem dar azo a eventuais alegações de omissões, obscuridades ou contradições.

Quando adentra o exame do mérito da causa, o juiz fica adstrito à observância de determinados requisitos, sob pena de ver a sentença acoimada de imperfeições técnicas que comprometam sua validade formal, tornando-a assim passível de nulidade.

Os requisitos a serem apreciados pelos magistrados são os seguintes:

a) Fundamentação

Esse requisito já foi abordado quando do exame dos requisitos estruturais da sentença, sendo repisado dada sua importância na realização da sentença. Já se disse alhures que sentença não fundamentada é ato judicial de puro arbítrio,

ainda que a decisão no fundo seja justa. O escopo basilar da fundamentação é demonstrar à sociedade que o juiz solucionou o conflito intersubjetivo de interesses com arrimo nas regras jurídicas aplicáveis à espécie. Citam-se os dispositivos legais e os enunciados e súmulas tomados como fundamentos do julgado.

Mesmo naquelas hipóteses em que o juiz está autorizado a proferir sentença resumida, não poderá prescindir da motivação (art. 459, do CPC).

A doutrina aconselha não dever o juiz usar como fundamento da sentença trechos doutrinários de um jurista, que, mesmo sendo de renomada autoridade intelectual, esteja a patrocinar uma das partes envolvidas na causa, pois aos olhos da parte *ex adversa* isso poderia ressaber a parcialidade.

b) Valoração da prova

O juiz, quando formula a sua convicção jurídica sobre os fatos levados à sua apreciação, vincula-se à prova constante dos autos, desservindo a esse propósito conhecimentos pessoais que possa eventualmente ter sobre a matéria controvertida.

O juiz formula nesta etapa a valoração da prova produzida nos autos consoante critérios não subjetivos, mas estritamente objetivos.

c) Delimitação da prestação da tutela jurisdicional

O juiz deverá proceder a minucioso exame dos pedidos formulados pelas partes, decidindo a lide nos limites em que foi proposta. Havendo confissão quanto a certos fatos, ou desistência de determinados pedidos, ou haurindo na prova testemunhal ou técnica que determinadas matérias ficaram prejudicadas, o juiz, em breve resumo, procederá à delimitação da tutela jurisdicional.

d) Votação

Sendo colegiados os órgãos trabalhistas de primeira instância, realiza-se o julgamento das causas por meio de votação, consoante as regras do art. 850, parágrafo único, da CLT, até a data da emenda n. 24, de 09.12.1999.

e) Proclamação do resultado e especificação da condenação

Encerrado o exame, na fundamentação, de todas as questões de fato e de direito, que dizem respeito à lide, e sobre elas formando seu convencimento jurídico, o juiz deverá finalmente proclamar, na parte dispositiva, o resultado do julgamento.

O dispositivo ou *decisum* constitui a parte da sentença que deve refletir, de maneira lógica, o resultado de toda a atividade de celebração do juiz, desenvolvida quando da fundamentação.

O dispositivo deverá apontar de maneira clara os pedidos acolhidos com menção, quando possível, dos respectivos valores, pois a condenação em forma líqüida renderá ensejo à execução de sentença mais rápida.

f) Forma de liqüidação

Muito embora não seja requisito de validade da sentença, a experiência da vida prática sugere que o juiz indique, sempre, essa modalidade, inclusive, no dispositivo.

A liqüidação poderá ser feita por simples cálculos, por artigos ou por arbitramento, sendo que, no âmbito jurisdicional do Egr. TRT-3ª Região, a liqüidação é feita na forma do Provimento n. 03, da Egrégia Corregedoria Regional.

g) Correção monetária e juros de mora

Em que pese integrantes da condenação implícita, sugere-se que a correção monetária e os juros de mora sejam sempre mencionados de forma expressa no julgado (En. 211/TST).

h) Custas processuais

As custas processuais, consoante o comando gizado no art. 832, § 2º, da CLT, terão sempre seu valor mencionado na decisão, sendo pagas pelo vencido.

A importância dessa menção prende-se ao fato de que o pagamento das custas processuais constitui um dos pressupostos objetivos para a admissibilidade de recursos.

Fica isento de custas o empregado que for pobre, na acepção legal, comprovada a sua miserabilidade jurídica segundo os ditames da Lei n. 5.584/70.

Deve ser lembrado que a União Federal nunca paga custas processuais, desfrutando de igual privilégio os entes políticos, as autarquias e as fundações públicas que não explorem atividade econômica (Decreto-lei n. 779/69).

i) Expedição de ofícios

Quando for o caso, a MM. Vara do Trabalho determinará a expedição de ofícios na forma do Provimento n. 01/70/TST.

j) Remessa *ex officio*

Sendo a sentença contrária, total ou parcialmente, aos interesses das pessoas jurídicas mencionadas no Decreto-lei n. 779/69, desde que essas figurem como parte na lide, a MM. Vara do Trabalho recorre de ofício para uma das Turmas do Egrégio Regional, para efeito de reexame necessário do pronunciamento de primeiro grau.

k) Prazo para cumprimento

Estatui o artigo 832, § 1º, da CLT, que a decisão, quando condenatória, indicará o prazo e as condições para o seu cumprimento.

Os entes políticos, autarquias e fundações públicas que não explorem atividade econômica terão a execução trabalhista gizada nos moldes do art. 730 e seguintes, do CPC, cobrando-se o débito a final por precatório.

I) Descontos relativos ao INSS e ao imposto de renda

A sentença deverá fazer, quando for o caso, expressa menção dos descontos previdenciários e tributários cabíveis, na forma da legislação pertinente.

PUBLICAÇÃO E INTIMAÇÃO

A sentença, como ato processual, está submetida ao princípio da publicidade, decorrendo daí a necessidade de sua publicação.

A publicação das sentenças trabalhistas, quando proferidas pelo Colegiado, deverá ser feita em audiência (arts. 850 e 852, da CLT, c/c o Enunciado n. 197/TST) e na secretaria do órgão de primeiro grau, quando a atuação do juízo for monocrático, como ocorre no processo de execução (art. 649, § 2º, CLT).

São efeitos da publicação da sentença: a) fazer com que se torne apta para produzir, no momento oportuno, as conseqüências jurídicas nela previstas, sendo necessária para isso a intimação dos litigantes; b) impede que o juiz a altere, exceto para corrigir-lhe inexatidões materiais ou erros de escrita ou em decorrência de embargos de declaração.

Quando as partes não estiverem presentes à audiência de instrução e julgamento, serão intimadas, via postal, dos termos da sentença.

Estando presentes à audiência de instrução processual e julgamento, ou tendo sido previamente intimadas da data deste último, incidem as regras do Enunciado n. 197/TST.

TÉCNICA DE CONCILIAÇÃO NO JUÍZO MONOCRÁTICO

A técnica de conciliação nos juízos monocráticos não difere substancialmente daquela utilizada nos juízos colegiados de primeira instância, antes integrados obrigatoriamente pelos representantes classistas das partes envolvidas no litígio.

Uma coisa é certa: com a supressão do paritarismo constitucional, o Juiz do Trabalho chama a si, de forma isolada, toda a tarefa conciliatória.

Isto exigirá do juiz o domínio da técnica de composição do litígio, pela via negocial, aliado a algumas atitudes pessoais que poderão suavizar-lhe, sobremaneira, o árduo labor judicante.

A palavra chave, quase mágica, é a paciência, aliada à diplomacia no trato da pauta negocial.

O temperamento e o *approach* do juiz são elementos sintomáticos que podem conduzir quer ao sucesso ou ao malogro da conciliação.

O juiz irritadiço, monossilábico, pouco propenso a reservar um tempo razoável para ouvir as partes, certamente ignorará a fase conciliatória, passando de imediato à instrução da causa.

Se é certo que nesta hipótese o juiz evita o confronto com as partes, o chamado embate forense, preservando intacta a sua neutralidade e imparcialidade, poupando, assim, por via oblíqua, se dê margem a incidentes emocionais que possam perturbar a boa harmonia dos trabalhos forenses ou até mesmo a própria autoridade do magistrado, não menos certo é que, saltada a fase conciliatória, a pauta de instrução processual tenderá a alongar-se em demasia, situação que comprometerá o grande orgulho da Justiça do Trabalho, sua menina dos olhos, que é exatamente a celeridade processual.

O juiz deve estar assim cônscio de que, em troca de uma audiência sem tumultos, linear, harmônica, terá, em contrapartida, toda uma pletora de processos para julgar, situação em que poderá, inclusive, se e quando houver perda de prazos processuais, ter problemas internos com a Corregedoria de Justiça.

A solução que parece mais adequada seria a de o juiz participar exaustivamente dos trabalhos conciliatórios, tomando o cuidado de não comprometer sua imparcialidade ou mesmo a sua autoridade intocável de condutor do processo e da prova.

Surge então a pergunta crucial: como poderia o juiz alcançar assim índices satisfatórios de conciliação sem arranhar a sua autoridade e sem agastar-se pessoalmente?

Não existem fórmulas mágicas que possam garantir ao magistrado transitar por este terreno movediço e traiçoeiro sem prejudicar o alcance de resultados conciliatórios os mais benéficos possíveis.

Invocando a minha experiência de primeira instância, onde atuei durante longos 20 (vinte) anos, tenho algumas modestas sugestões que, a meu ver, poderiam efetivamente auxiliar o magistrado nesta nova fase histórica da Justiça do Trabalho.

A primeira regra de ouro, já mencionada alhures, é a paciência. Deverá ainda o magistrado, para lograr um bom índice conciliatório em sua pauta diária, conhecer profundamente o processo que se encontra em discussão.

Recomenda-se, por este motivo, aos juízes que leiam os processos inaugurais e mesmo os de fase instrutória, com acurada atenção, no dia que antecede às audiências, podendo mesmo fazer algumas anotações básicas sobre o litígio, que possam efetivamente auxiliá-lo na tarefa conciliatória, tais como: o salário auferido pelo empregado; os pedidos estampados na exordial e uma estimativa, grosso modo, do valor justo da demanda.

Aconselha-se ao juiz dominar a técnica de cálculos básicos trabalhistas, o que o ajuda enormemente na conciliação. Munido de uma máquina de calcular, o juiz faz o levantamento sumário dos pedidos iniciais, confronta-os com a tese jurídica da defesa prévia, estuda a plausibilidade dos pedidos que possam efetivamente vingar e, logo após, lança uma proposta conciliatória que pode variar de 50% a 80% do pedido, tudo a depender do grau de controvérsia que paira sobre o bem de vida disputado na lide.

Ao formular a proposta conciliatória, o juiz não precisa necessariamente prejulgar o direito das partes, devendo apenas ressaltar, com autoridade e segurança, lastreado em precedentes jurisprudenciais uniformes e doutrinários, os pontos controvertidos do litígio, de molde a deixar bem evidenciado por que a sua proposta conciliatória é bem razoável.

De acordo com a habilidade de cada juiz, mormente no que tange ao levantamento sumário dos cálculos trabalhistas, o magistrado poderá estimar um tempo necessariamente consagrado à tentativa conciliatória, que poderá oscilar de 15 a 30 minutos no máximo, após o que, malogrado o acordo, colherá a defesa prévia, com ultimação dos demais atos processuais reservados para aquele dia.

Com este procedimento, que sempre adotei, o juiz consegue um bom índice conciliatório, desafogando bastante a pauta de instrução processual.

De nenhuma forma, ao elaborar os cálculos preliminares e propor a conciliação, deverá o juiz envolver-se emocionalmente e nem tomar partido em favor de uma outra parte do litígio. O eventual malogro do acordo deverá ser encarado com normalidade, passando-se com extrema serenidade à instrução da causa.

A vinculação emocional do juiz no momento da conciliação pode comprometer irremediavelmente a sua imparcialidade, levando-o, não raro, a praticar atos tumultuários no feito, motivadores de intervenção corregedora.

Em suma: desde que o juiz saiba guardar a sua serenidade e valer-se de sua autoridade e de seu poder de persuasão racional ao apresentar às partes a proposta conciliatória, os frutos de seu trabalho serão profícuos e menos árdua será a sua tarefa judicante.

JURISPRUDÊNCIA

ACÓRDÃOS DO TRT DA 3ª REGIÃO

EMENTÁRIO DO TRT DA 3ª REGIÃO

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

TRT/AP-5119/99
Publ. no "MG" de 20.05.2000

AGRAVANTES: GILKA DE MENEZES E OUTROS
AGRAVADO: INOCÊNCIO PEREIRA DOS SANTOS

EMENTA: AÇÃO ANULATÓRIA. Tendo por fim a desconstituição da arrematação e de outros atos praticados no processo de execução, pode e deve ser tida como incidente da execução, a exemplo do que ocorre com os embargos de terceiro, hoje pacificamente admitidos como tal, conforme se infere do § 2º, do art. 896, da CLT.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, decide-se:

RELATÓRIO

O MM. Juiz Manoel Barbosa da Silva julgou improcedente a ação anulatória de arrematação apresentada por Gilka de Menezes, Ana Paula Menezes Figueiredo, Luiz Carlos de Figueiredo e Maria Sebastiana Dias Figueiredo na reclamatória em que contendem Inocêncio Pereira Santos e Luiz Carlos de Figueiredo.

Inconformados, eles interpõem o presente Agravo.

Contraminuta às f. 145/169, tendo o ilustrado Ministério Público, através do Dr. Valério Soares Heringer, se manifestado nos termos da Lei Complementar n. 75/93.

VOTO

Conheço do Apelo, porque próprio, tempestivo e não sujeito a preparo, ressaltando que, por se tratar de ação anulatória visando principalmente à desconstituição da arrematação e de outros atos praticados no processo de execução, a mesma pode e deve ser tida como incidente da execução, a exemplo do que ocorre com os embargos de terceiro, hoje pacificamente admitidos como tal, conforme se infere do § 2º, do art. 896, da CLT. Sendo assim, o recurso cabível da sentença nela proferida é mesmo o Agravo de Petição. Aliás, em que pese ao r. despacho de f. 139, a sentença recorrida classificou-a também como incidente.

Entendo, como o fez o juízo de primeiro grau, que as penas de revelia e confissão quanto à matéria de fato nenhuma relevância teriam na espécie dos autos, em face da natureza da matéria neles versada, a demandar interpretação de texto legal e/ou provas documental e pericial, estas diante de aspectos técnicos como o valor das glebas penhoradas e a possibilidade de comportarem cômoda separação do imóvel em condomínio. Mas ainda que assim não fosse, ditas sanções não poderiam ser aplicadas à míngua da advertência aludida no art. 285, do CPC (cf. CPC, art. 232, V, e f. 58/60).

A penhora foi realizada no dia 29.03.96, não tendo sido dada ciência ao executado no mesmo dia por não ter ele sido encontrado, consoante certidão do Oficial de Justiça às f. 18v., na qual

fez consignar que, segundo os condôminos, o executado havia se mudado para local ignorado. Posteriormente, em outro endereço informado pelo exeqüente (f. 17), deu-se a intimação (f. 19). Observe-se que a constrição foi averbada no Registro Imobiliário em 13.05.96, como se vê às f. 13 e 36, tendo, pois, eficácia contra terceiros.

As terras foram à praça no dia 17.06.96 e a leilão no dia 05.08.96, tendo havido intimações diretas ao executado e também por intermédio de seu procurador (f. 21, 23 e 27/28). Quanto à alegada mudança de endereço, determina o CPC, em seu art. 39, que ao advogado, ou à parte quando postular em causa própria, cabe comunicar ao escrivão do processo qualquer mudança de endereço, reputando-se válidas as intimações enviadas para o endereço constante dos autos. Ora, se o executado não se dignou de comunicar as várias mudanças de endereço e chegando os seus parentes a informar que ele havia se mudado para local ignorado, não se pode, evidentemente, alegar o fato em seu proveito, por expressa vedação do art. 796, "b", da CLT.

Quanto aos demais autores da presente ação, a intimação deles se deu através dos editais, que é a forma de se dar ciência a terceiros interessados, ressaltando-se, que além do devedor, só cabe a intimação direta ao cônjuge (CPC, art. 669, parágrafo único), ao credor hipotecário ou ao senhorio direto, que não seja de qualquer modo parte na execução (CPC, art. 698) e ao representante da Fazenda Nacional ou da Estadual na execução de hipoteca de vias férreas (CPC, art. 699), hipóteses inocorrentes na espécie sob exame, ressaltando-se que as disposições relativas no Capítulo II, do Título II, do Livro IV, do mesmo Código, são aqui impertinentes, *data venia*, uma vez que cuidam de procedimentos especiais de jurisdição voluntária.

Finalmente, em relação à doação que teria beneficiado uma das autoras, verifica-se à f. 48 que ali os seus pais, em processo de separação judicial, resolveram promovê-la, mas através de escritura pública a ser outorgada após quitação de crédito rural tomado no Banco do Brasil S/A, documento que não se sabe se chegou a ser lavrado, pois aos autos ele não veio, sendo certo, contudo, que do registro imobiliário ele não consta. Mesmo que existisse, embora não registrado, teria de ser oposto no prazo dos embargos de terceiro e não a todo momento em ação anulatória ao talante do interessado.

Isto posto,

Conheço do Agravo, mas nego-lhe provimento.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quinta Turma, preliminarmente, à unanimidade, em conhecer do agravo; no mérito, sem divergência, em negar-lhe provimento.

Belo Horizonte, 25 de abril de 2000.

JOSÉ MURILO DE MORAIS
Presidente *ad hoc* e Relator

TRT/AR-364/99
Publ. no "MG" de 05.05.2000

AUTOR: JOSÉ VITOR DE PAULA
RÉU: CELBRÁS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E TEXTEIS S/A

EMENTA: AÇÃO RESCISÓRIA - ART. 485, INCISOS III (DOLO PROCESSUAL OU COLUSÃO EM FRAUDE À LEI) E VI (FALSIDADE DE PROVA) - INVIABILIDADE PALMAR DE CARACTERIZAÇÃO DOS SUPOSTOS FÁTICO-JURÍDICOS DE RESCINDIBILIDADE DOS VV. ACÓRDÃOS HOSTILIZADOS - IMPROCEDÊNCIA. Havendo, como substrato fático da lide originária, a imputação feita ao requerido, nos autos de inquérito judicial para apuração de falta grave, da autoria de escritos injuriosos contra superiora hierárquica, devidamente comprovada por 3 (três) laudos grafotécnicos sucessivos, que serviram de lastro à inabalável convicção da procedência da denúncia judicial e conseqüente ruptura sem ônus do contrato individual de trabalho, após resguardado o acesso do requerido à produção de prova ampla, com indiscutível respeito ao princípio constitucional do contraditório, há inviabilidade palmar de caracterização dos supostos fático-jurídicos da rescindibilidade dos vv. acórdãos hostilizados, se a pretensão vestibular vem calcada nos incisos III e VI, do art. 485, do CPC. A primeira parte do inciso III, do dispositivo processual invocado, alude ao dolo processual, consistente em empregar meios astuciosos e atentatórios aos deveres de lealdade e boa-fé que orientam o processo, e, a partir dessas incursões maliciosas, induzir a erro o magistrado para se obter um benefício processual, como uma sentença favorável, por exemplo, que pelas vias normais não seria alcançada. Ainda que se possa enquadrar aqui o dolo pré-processual alegado pelo autor, consistente na suposição de que a ré teria atuado temerariamente na coleta de provas periciais utilizadas no inquérito para apuração de falta grave, cumpria ao requerente provar com absoluta propriedade as alegações que expendeu na exordial. E nada há nos autos que dê color a tal argumento, eis que sequer se dignou o autor a comparecer ao processo após o ajuizamento da ação, passividade processual apta a corporificar iniludível abandono de instância. Por outro lado, se colusão entre as partes em fraude à lei é o acordo, ou concordância recíproca, entre as partes para que, com o processo, se consiga o que a lei não permite, o que tem por base a simulação, ou outro ato que fraude a lei, a incompossibilidade jurídica é ainda mais patente, em face da

indiscutível juridicidade da pretensão deduzida pela ré (dissolução judicial do vínculo empregatício de trabalhador protegido pela estabilidade), tudo isso sem olvidar que, se a sentença rescindenda resultou de colusão das partes, sendo co-partícipe o autor, o que soa a extremada teratogenia jurídica, o legitimado ativo à ação rescisória é o Ministério Público, *ex vi* do disposto no art. 487, III, "b", do CPC. Ação rescisória que se julga improcedente.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de AÇÃO RESCISÓRIA, em que figuram como autor JOSÉ VITOR DE PAULA e como ré CELBRÁS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E TEXTEIS S/A.

RELATÓRIO

Trata-se de ação rescisória interposta por JOSÉ VITOR DE PAULA em face de CELBRÁS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E TEXTEIS S/A, objetivando a desconstituição dos vv. acórdãos TRT-RO-332/95 e ED-14624/95, proferidos nos autos de inquérito para apuração de falta grave, onde o autor figurou como requerente, que teve sua tramitação originária perante a MM. JCJ de Poços de Caldas-MG, tudo com espeque no art. 485, itens III e VI, do CPC.

Alega o autor na exordial, em síntese, que a ré lhe atribuiu a autoria de palavras de baixo calão inscritas na porta do banheiro feminino da empresa, ofensivas à dignidade pessoal de sua superiora hierárquica, fato que motivou de roldão o oferecimento de queixa-crime privada perante a Justiça Penal e o ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave; pondera que as perícias técnicas levadas a produzir pela empresa, bem como aquela feita nos autos da reclamação trabalhista, são duvidosas, frutos de conluio para prejudicar a imagem do autor e possibilitar a dispensa justificada, esvaziando-se assim a sua ostensiva atuação sindical; que não se conforma com a procedência do inquérito judicial, cuja prova técnica contesta, pois reputa-se inocente; que ajuizou medida cautelar de produção antecipada de prova perante a Justiça Comum, que declinou pela competência da Justiça do Trabalho, onde objetiva produzir nova perícia tendente a provar sua inocência; que optou por exercer de imediato o seu direito de ação rescisória, sem aguardar o resultado da perícia a ser produzida na medida cautelar, em face da decadência, prestes a se consumar; que tendo indicado assistente técnico nomeado nos autos da cautelar inominada, a requerida desapareceu com o *corpus delicti*, vale dizer, destruiu a porta de madeira que continha os escritos injuriosos; asseverando que nos autos da reclamação trabalhista tudo se fez com falsa prova, falsa perícia e perícia imprópria, o autor acaba por fundamentar a rescisória em dolo da parte vencedora em detrimento da parte vencida, ou mesmo em colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei e ainda em prova, cuja falsidade tenha sido apurada em processo criminal ou seja provada nos próprios autos da rescisória, conforme permissivos estampados nos itens III e VI, do art. 485, do CPC; insinua que a ré sabia ser o autor inocente e mesmo assim obrou

seu propósito de denúncia do contrato individual do trabalho porque queria desvencilhar-se de um atuante dirigente sindical; pondera que a prova de sua inocência está sendo realizada no bojo da ação cautelar preparatória e será oportunamente carreada ao bojo deste processado, onde igualmente requer seja produzida prova pericial, ficando prejudicada uma delas; requer, a final, seja processada e julgada a presente ação rescisória para, a final, julgada procedente, serem desconstituídos os acórdãos rescindendos, proferindo-se novo julgamento para se considerar improcedente o inquérito judicial intentado; protesta por provas, pela gratuidade de Justiça, atribuindo à causa o valor de R$1.000,00.

Com a exordial foram carreados aos autos os documentos de f. 09/125.

A certidão do trânsito em julgado encontra-se à f. 10 e o instrumento de mandato à f. 09 dos autos.

Regularmente citada, a ré apresentou defesa, aduzindo, em síntese, em preliminar, a impossibilidade jurídica do pedido e no mérito a improcedência da ação, desatendidos que estão, a seu ver, os supostos fático-jurídicos gizados nos dispositivos tidos por violados, devendo o autor ser condenado nas custas do processo.

Com a defesa foram adunados os documentos de f. 139/200 e 201/336.

Desnecessárias outras provas, encerrou-se a instrução do feito, tendo a ré oferecido razões finais às f. 245/29.

O parecer da d. Procuradoria Regional do Trabalho às f. 251/253 dos autos, da lavra do eminente Procurador do Trabalho, Dr. Valério S. Heringer, é pela improcedência da ação.

É o relatório.

VOTO

Juízo de admissibilidade

A ação rescisória intentada é tempestiva, ajuizada que foi dentro do biênio contado do trânsito em julgado do v. acórdão rescindendo, sendo que o autor possui legitimidade *ad causam*.

Desacolhe-se o pedido estampado na defesa prévia de declaração da impossibilidade jurídica do pedido, por inadequação à espécie dos incisos III e VI, do art. 485, do CPC, e conseqüente extinção do processo sem julgamento do mérito, uma vez que, conforme ressalta a d. Procuradoria Regional do Trabalho à f. 252, há, em tese, possibilidade jurídica da pretensão de direito deduzida, cabendo examinar-se os argumentos preliminares que a ré supõe serem defesas processuais, por ocasião da análise do mérito propriamente dito.

Mérito da ação rescisória

O autor não foi feliz ao tentar subsumir na moldura dos incisos III e VI, do art. 485, do CPC, a sua pretensão de desconstituição dos vv. acórdãos rescindendos.

O inciso III, do art. 485, do CPC, enfatiza ser rescindível a sentença de mérito, transitada em julgado, quando "resultar de dolo da parte vencedora em detrimento da parte vencida, ou de colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei."

O autor em nenhum momento processual cuidou de demonstrar nos autos o propalado dolo ou a famigerada colusão, figuras jurídicas, aliás, que entram em chaças com os fatos retratados no processado e que deram

azo à procedência do inquérito judicial de falta grave aforado pela ré contra o autor.

Evidentemente que de colusão entre as partes não se pode sequer cogitar no presente caso, visto que, conforme bem observado pela reclamada à f. 130, é uma das partes que ajuiza a presente ação.

Colusão, conforme se colhe do substancioso parecer ministerial à f. 252, é o "... conluio secreto das partes que, simulando um litígio, visam enganar o magistrado, com intuito de prejudicar terceiro, fraudando, assim, a lei, ao conseguir algo por ela proibido". (DINIZ, Maria Helena. *Dicionário*, São Paulo, Saraiva, 1998, v. 1, p. 651). O artigo 129, do CPC, também alude a colusão como um ato doloso perpetrado pelas partes (autor e réu) em um processo judiciário com o objetivo de praticar ato simulado ou conseguir fim proibido por lei.

Com base em tal idéia, como enfatiza com argúcia a d. Procuradoria Regional do Trabalho, já se percebe que os fatos postos como fundamento do pedido não caracterizam a propalada colusão.

O que de concreto se apurou nos autos é que, tomando conhecimento de que um de seus empregados havia lançado escritos indecorosos na porta do banheiro feminino, atentatórios à dignidade da pessoa da Srª Ilda Della Testa, Superintendente de seu Departamento Pessoal, a empresa, ora ré, valeu-se dos serviços de um perito grafotécnico da Polícia Civil de Minas Gerais, Sr. Heron de Paiva Sobral, para periciar os escritos, máxime quando foram encontrados novos escritos em folha de papel no banheiro interno da empresa, manuscritos e apócrifos.

A perícia grafotécnica não teve como alvo apenas o reclamante, tanto assim que envolveu todos os empregados que tinham trabalhado no turno em que presuntivamente se dera o escrito injurioso, ou seja, a empresa ora ré forneceu ao Sr. Perito do Juízo documentos relativos a 148 empregados que trabalhavam no dia suspeito.

A perícia grafotécnica em epígrafe concluiu, feito o confronto entre os escritos, que o reclamante foi efetivamente o autor dos escritos injuriosos.

Ainda insatisfeita e incrédula, dada a posição de destaque que o autor exercia no seio da empresa, inclusive por ser detentor de mandato sindical, a empresa encomendou nova perícia, levada a cabo pelo renomado Instituto Brina Vidal, cujo laudo técnico pericial igualmente concluiu que os escritos lançados na porta do banheiro feminino eram mesmo da lavra do autor da presente rescisória.

Ajuizado o inquérito judicial para apuração de falta grave, com a prévia suspensão do empregado suspeito, a quem foi assegurada ampla defesa, uma nova perícia grafotécnica levada a cabo pelo Sr. Perito do Juízo, a terceira, diga-se, concluiu novamente que o autor era o responsável pelos escritos injuriosos, o que culminou com a sua procedência, ratificada em Segunda Instância, tal a contundência da prova técnica.

Os fatos são novamente trazidos à colação para evidenciar que inexistiu qualquer colusão ou dolo para prejudicar o autor, sendo que o intuito da reclamada foi exatamente apurar a autoria dos escritos injuriosos e punir o responsável.

Ora, o dolo retratado no dispositivo invocado na exordial nada mais representa do que o dolo

processual, que é a artimanha perpetrada com o fito de dificultar ou impedir a atitude processual da outra parte.

E que dolo teria praticado a ré? Não se sabe, porque na exordial não se relata nenhum procedimento doloso da ré contra o autor e nem dos autos consta qualquer prova, por mínima que seja, de que a ré tenha obrado de molde a impedir ou dificultar a atuação processual do *ex adverso* ou influenciado o juízo do magistrado, de modo que o pronunciamento do órgão judicial teria sido diverso, se inocorressem tais vícios.

Neste sentido se pronuncia igualmente o lúcido parecer ministerial, *verbis*:

"A pretensão rescisória também se fundamenta na primeira parte do inciso III, do artigo 485 do CPC: dolo. Segundo sustenta o autor, teria a ré atuado temerariamente na coleta das provas periciais utilizadas no inquérito para apuração de falta grave, especialmente no que concerne aos peritos - de credibilidade duvidosa - que contratou para realizar os exames. Ora, cumpria ao requerente provar com absoluta propriedade as alegações que expendeu na inicial. Nos autos não há nada que dê substância a tal argumento, sequer se dignando o autor a comparecer ao processo após o ajuizamento da ação.

Não há a menor possibilidade de se acatar a tese de dolo da ré. Ademais, o dolo a que alude o inciso III do artigo 485 do CPC é processual - que não existiu na espécie examinada -, consistente em empregar meios astuciosos e atentatórios aos deveres de lealdade e boa-fé que orientam o processo, e, a partir dessas incursões maliciosas, induzir a erro o magistrado, obtendo um benefício processual, como uma sentença favorável, por exemplo, que, pelas vias normais não seria alcançado. Ressalte-se que o v. acórdão foi prolatado sem mácula formal ou de convencimento, devendo ser mantido incólume." (*sic*, parecer ministerial à f. 254).

O autor maneja ainda a rescisória com fulcro no inciso VI, do art. 485, do CPC, que estatui ser rescindível a sentença de mérito, trânsita em julgado, quando "se fundar em prova, cuja falsidade tenha sido apurada em processo criminal ou seja provada na própria ação rescisória."

Melhor sorte não assiste ao autor, *data venia*.

A lisura do procedimento da reclamada, ora ré, é incontestável, pois lastreou-se em dois laudos grafotécnicos para apontar a autoria dos escritos injuriosos, sendo que a prova técnica a cabo do Sr. Perito do Juízo igualmente confirmou que o autor lançou os escritos injuriosos na porta do banheiro feminino da empresa.

Mostra-se risível a pretensão de se tachar de falsos os laudos técnicos que vieram a lume para levantar a autoria dos escritos injuriosos, até porque, nos autos do processo no qual foram emitidos, jamais houve qualquer alegação por parte do reclamante - ora autor - de que fossem falsos.

A insinuação feita na exordial não impressiona, pois nada impede que determinado perito que atuou na fase extrajudicial possa figurar como assistente técnico de uma das partes na fase contenciosa, máxime quando não declinado motivo que possa conspurcar-lhe o gabarito e o renome profissional.

O fato de ter sido o reclamante absolvido na instância criminal em nada

altera a gravidade dos fatos que lhe foram imputados pela ré no inquérito judicial e longamente comprovados na instrução processual, uma vez que o delito apurado no âmbito da queixa-crime privada é o de dano patrimonial, onde assume relevância a imprescindível prova técnica, evidenciadora do prejuízo experimentado pela vítima. A ausência da referida prova técnica, no âmbito da Justiça Penal, em que pese tenha aproveitado o autor, em nada o beneficia no âmbito da Justiça do Trabalho, onde sua conduta faltosa teve rotulação diversa.

E o que se colhe do acórdão de f. 316/318 dos autos é que o autor acabou tendo extinta a sua punibilidade por força do transcurso do prazo prescricional inibidor do *jus persequendi in iudicio*.

O fato não se entrelaça com os motivos que propiciaram a denúncia do contrato individual de trabalho por prática de falta grave, que se calcaram em ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento e ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, isso sem falar na peculiar gravidade que tais fatos possuem numa e noutra instância e na independência com que ambas atuam no conhecimento, processamento e julgamento dos litígios que lhe são afetos.

Neste contexto, vale a pena novamente buscar subsídios no brilhante parecer ministerial de f. 253 dos autos, onde esclarece a d. Procuradoria que o autor também funda a sua súplica rescisória no inciso VI, do art. 485, do CPC, que autoriza a rescisão por falsidade da prova, desde que a falsidade tenha sido apurada em processo criminal ou na própria ação rescisória.

Data venia, como enfatiza o Ministério Público do Trabalho, "... o que objetiva o autor é mesmo a realização de nova perícia, contrária à primeira. Mas traveste seu objetivo tentando convencer que as perícias realizadas na fase instrutória são falsas. Todavia, não apresentou nenhum elemento concludente que respaldasse a realização do exame solicitado. Na inicial o que se vê são alegações de deficiência técnica e falta de credibilidade dos peritos, mas falsidade mesmo, aquela tipificada no art. 342 do Código Penal, constitui afirmação carente até de elementos indiciários, quanto mais de demonstração, nos autos, de sua ocorrência". (*sic*, parecer de f. 254)

O que se tem de concreto, *concessa venia*, é a falsa impressão do autor de que a sua absolvição na instância penal serviria de lastro jurídico para invalidar a prova técnica firme e valiosa produzida na instância trabalhista, onde restou apurada a não mais poder a autoria dos atos faltosos que lhe foram imputados, todos aptos à brusca resilição do contrato individual de trabalho por decisão judicial, pois que pela sua gravidade impunham e impuseram sério abalo no substrato fiduciário da relação de emprego.

Em suma, os fatos narrados na peça vestibular não se subsumem na moldura dos incisos III e VI, do art. 485, do CPC, o que leva à insubsistência da pretensão de direito deduzida.

Em face do exposto, conheço da ação rescisória e, no mérito, julgo-a improcedente, devendo o autor arcar com o pagamento das custas processuais, no importe de R$20,00 (vinte reais), calculadas sobre R$1.000,00(hum mil reais), valor atribuído à causa.

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua 2ª Seção de Dissídios Individuais, por maioria de votos, desacolheu a argüição de impossibilidade jurídica do pedido, argüida na defesa, e conheceu da ação rescisória, vencidos parcialmente os Ex.mos Juízes Antônio Fernando Guimarães e Bolívar Viégas Peixoto que não conheciam da ação rescisória com suporte na alegação de colusão; no mérito, sem divergência, julgou-a improcedente. Custas, pelo autor, no importe de R$20,00 (vinte reais), calculadas sobre R$1.000,00 (hum mil reais), valor atribuído à causa.

Belo Horizonte, 13 de abril de 2000.

ANTÔNIO FERNANDO GUIMARÃES
Presidente

JÚLIO BERNARDO DO CARMO
Relator

TRT/AR-70/99
Publ. no "MG" de 18.02.2000

AUTOR: MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE
RÉUS: LUIZ FERNANDO BRACARENSE DE ALMEIDA E OUTROS

EMENTA: AÇÃO RESCISÓRIA - DECADÊNCIA - INÍCIO DA CONTAGEM DO PRAZO - RECURSO INTEMPESTIVO - EFEITOS. A interposição de qualquer recurso fora do prazo legal encontra uma situação jurídica já consolidada e irreversível que é a coisa julgada, não a alterando para qualquer efeito legal.

Não é a declaração da intempestividade do recurso no acórdão que o examina e não conhece que faz a coisa julgada e dá início ao prazo de decadência para a ação rescisória. Ao contrário, o conteúdo desse acórdão é de que o recurso não pode ser conhecido, porque o trânsito em julgado tornou a sentença recorrida imutável e infensa a qualquer reexame. A hipótese não é a do Enunciado 100-TST, inaplicável nesse caso específico, mas a dos arts. 183 e 467-CPC. O prazo para a ação rescisória conta-se do trânsito da decisão e não do julgamento do recurso intempestivo.

ÓRGÃOS PÚBLICOS - PRAZO - MEDIDA PROVISÓRIA 1.577/97 - ALCANCE. A Medida Provisória 1.577/97, em suas diversas reedições, altera o prazo para propositura da ação rescisória pelos órgãos públicos. Em interpretação sistemática e restritiva, considerando tratar-se de privilégio, concluo que o prazo diferente e elástico vale apenas para as ações reguladas nas leis sob modificação. Versa a mesma sobre matéria específica e limitada a um campo bem preciso de atuação, pois é norma jurídica editada para regular apenas matéria de desapropriações. Assim, a menção a prazo para propositura de ação rescisória,

dentro de uma lei que regula minuciosamente e só aspectos das desapropriações, está se referindo apenas ao prazo para a ação rescisória de processos de desapropriações, que são os únicos que esta norma anômala trata. Não aos prazos gerais para as ações rescisórias em geral. Somente quando, a partir de uma reedição, foi modificado o texto, para incluir alteração específica no CPC, na parte dos prazos para esta ação (rescisória), que os entes públicos deixaram de ter 4 anos de prazo para rescindir apenas sentenças de desapropriações e ganharam a prerrogativa em todas as demais. O que, por fim, tornou-se lei.

E, mesmo considerando a interpretação de que seu artigo 4º teria efeito geral, para todas as ações rescisórias, não poderia ser observada no caso concreto, pois as normas novas que aumentam prazos não interferem naqueles que já se esgotaram e correram por inteiro antes disso.

Ação rescisória extinta, à decadência.

Vistos, relatados e discutidos os autos em destaque, DECIDE-SE:

O Município de Belo Horizonte propõe ação rescisória tendo como réus 29 servidores, em litisconsórcio, capitaneada a autuação por Luiz Fernando Bracarense de Almeida, todos nominados e qualificados na petição inicial.

Ataca a decisão constante do r. acórdão TRT-1ª T. - RO-12.650/94 (f. 283).

Expõe que esses moveram ação trabalhista, alegando que a forma de cálculos dos seus vencimentos fora alterada no decorrer dos anos. Mostrando acordo judicial firmado entre o Município e seus empregados, obrigando-se a adotar o valor de nível XIII da tabela de salários como dividendo e o índice 81 como divisor, alegaram que, com o advento de novas leis salariais, ocorreram mudanças nos cálculos, prejudiciais. A improcedência da ação em primeiro grau levou-os ao recurso ordinário, em cuja sede reverteu-se a situação, com a procedência.

Invoca os incisos IV, V e IX, do art. 485-CPC.

Diz que do acordo judicial constou apenas que seria observado o maior nível superior da tabela para se encontrar o dividendo. A promulgação de nova lei, depois, para os servidores burocratas, não professores, não poderia ser usada para cálculos, por se tratar de categoria distinta da destes empregados.

Dá por violados os arts. 37-II-CF e 471-I-CPC.

E sustenta que houve erro de fato, quando se entendeu piso de remuneração como divisor para salário-aula, enquanto o acordo fala em nível da tabela.

Em defesa, uma das litisconsortes alega, singelamente, a improcedência da ação por estar diante de situação de absoluta legalidade (f. 388). Outros, por procurador distinto, acrescem ao mérito preliminares de decadência (porque a questão fundamental da lide estaria ligada ao acordo homologado em juízo há mais de 17 anos) e impossibilidade jurídica do

pedido (porque se estaria buscando revisão de provas - f. 396).

A d. PRT opina pela rejeição das preliminares e improcedência da ação.

É o feito, em síntese.

DECISÃO

1.

Conhecimento. Como coloca com propriedade o eminente procurador José Diamir da Costa, "... presentes todas as condições da ação, qual a possibilidade jurídica do pedido, a legitimidade das partes e o interesse de agir". Estando o processo regular, sem vícios ou nulidades. Conheço.

2.

2.1. Decadência argüida na defesa. Mal formulada, *d.v.*, uma vez que não se pretende desconstituir a sentença, antiga de quase duas décadas, que homologou o acordo, mas o acórdão que, compondo conflito surgido na sua esteira, em matéria de trato sucessivo, decidiu sobre questão mais atual.

Rejeito a preliminar de decadência, pelo fundamento abordado na defesa.

2.2. Decadência que arguo de ofício. Pois, embora afastada pelo fundamento anterior, cabe sempre verificar se a ação vem ou não no prazo legal.

Para a verificação, colhe-se dos autos, dando cronologia e organicidade aos fatos inusuais ocorridos neles:

O r. acórdão rescindendo foi publicado em 12.05.95 (f. 290).

Ambas as partes interpuseram embargos de declaração. Não conhecidos os do Município, por intempestivos e parcialmente providos os dos professores, com publicação em 06.10.95 (f. 300/1). O prazo de trânsito da decisão foi interrompido, por força dos embargos dos professores.

O Município embargou de novo, defendendo a tempestividade dos seus embargos anteriores, pedindo que eles fossem julgados (f. 301). Não conhecidos, por incabíveis (f. 309), publicação em 12.01.96 (f. 310). O trânsito permaneceu interrompido.

Novos embargos, discutindo que a hipótese seria de conhecimento e negação de provimento e não de não conhecimento, que implicaria - na opinião do Embargante - na não suspensão do prazo recursal (f. 311). Não conhecidos, por intempestivos (f. 316), com publicação em 22.03.96 (f. 317).

Aqui o processo sofreu um incidente, não sanado de pronto, que lhe deu uma guinada, cujo exame é necessário à compreensão da situação jurídica gerada, para efeito de trânsito em julgado.

Pelo documento de f. 321, percebe-se que ocorreu erro técnico na publicação do acórdão no órgão oficial, com visível truncagem quanto a dois acórdãos distintos, que restaram fundidos num só, constando número deste processo e nomes dos litigantes, mas também o nome da UFMG, ré no outro acórdão, com ementa desse, não saindo, por exclusão na truncagem, a ementa do presente processo.

Os litisconsortes, numa inusitada e incompreensível manifestação, opuseram embargos de declaração, afirmando - não se atina por que - que litigavam era contra a Universidade

Federal de Minas Gerais/UFMG e que da publicação constara o Município como integrante da lide, "quando de fato, isto não ocorre" (f. 318). Pedindo sanamento da contradição. Quando, sem qualquer dúvida, a ação vinha dirigida contra o Município desde a petição inicial (nesta, chamado de Prefeitura).

O Município também embargou informando que, sob o número do seu processo e nomes corretos das partes, publicara-se ementa estranha à lide, relativa a processo outro, da UFMG. Pedindo republicação, correta (f. 319).

Apesar da evidência do erro, a d. Turma não conheceu dos embargos do Município, por intempestivos e dos litisconsortes, porque - diz o texto de fundamentação - "não se vislumbra o equívoco apontado na ementa" ou - diz o dispositivo - "por intempestivo" (f. 325). Publicação em 17.05.96 (f. 326).

Retornando os litisconsortes, agora corrigindo seu equívoco anterior e explicando detalhadamente a truncagem ocorrida na publicação (f. 327). Embargos providos, mandando-se republicar o acórdão (f. 334). Publicado em 19.07.96 (f. 335).

A Secretaria da Turma, em vez de republicar o acórdão truncado, republicou o que mandava republicá-lo (f. 336). Após o que, certificou o trânsito em julgado, à falta de recursos (f. 336v). Baixados os autos e iniciada a execução, o Município peticiona à juíza, mostrando que não ocorrera a republicação ordenada (f. 342). Esta remete os autos à d. Turma. Há certidão de que a republicação foi feita em 31.10.96 (f. 347).

Recurso de revista do Município, não recebido (f. 380). Acórdão publicado em 13.03.97 (f. 380v). Sem recurso, expirado o prazo em dobro para este em 31.03.97, face aos feriados da Semana Santa.

A presente ação rescisória é de 30.03.99.

2.3. Em resumo, pois, no dia 22.03.96 publicou-se acórdão não conhecendo dos embargos de declaração, por intempestivos. Daí em diante, tudo o mais teve o objetivo de corrigir esta publicação, truncada. E quando, enfim, corrigida, tentou-se um recurso de revista, discutindo nulidade por negativa de prestação jurisdicional nos embargos e mérito. Não recebida.

Ao ser republicada, corretamente, em 10/96, a decisão que não conhecia dos embargos de declaração por intempestivos, esta republicação remeteu à situação pretérita e deitou efeitos jurídicos nela.

2.4. Assim, publicada a decisão dos segundos embargos de declaração do Município no dia 12.01.96 e não conhecidos os terceiros embargos por intempestivos, situação que perdurou e prevaleceu, a final, apesar de todo o "imbróglio" que se seguiu, temos, como resultado jurídico, que estes terceiros embargos não suspenderam prazo recursal algum, pois este é o resultado dos embargos intempestivos, o de não interromperem prazos.

2.5. O que tem como conseqüência que a decisão transitou em julgado efetivamente no dia 30.01.96, décimo sexto dia após a publicação do acórdão relativo aos segundos embargos de declaração, prazo que não foi suspenso pela interposição intempestiva dos terceiros embargos.

2.6. Matéria, de resto, recorrente

nesta Seção. Sendo da sua jurisprudência interna que a interposição de recurso intempestivamente não suspende, interrompe ou impede o imediato trânsito em julgado da decisão.

Nesse sentido, há o acórdão, igualmente por mim relatado:

> "Ato processual havido como inexistente não produz qualquer efeito processual, inclusive quanto a prazos e trânsito em julgado. Da mesma forma, o recurso intempestivo, e assim desde logo declarado, não gera efeito de interromper o efeito do trânsito em julgado. O agravo de instrumento, que atacou apenas a questão da intempestividade da revista, foi julgado improcedente, ratificando o retrorealçado: que não fora mesmo interposto recurso no prazo legal" (TRT-AR-307/95, pub. no DJMG 16.04.96).
>
> Na fundamentação do acórdão TRT-AR-631/95, que também relatei, ficou fixado o entendimento, sobre o art. 183-CPC e o Enunciado 100-TST, de que:
>
> "... consagra ele, afinado com a definição da coisa julgada adotada pelo Código nacional, que, em havendo recursos contra as decisões, o prazo para a ação rescisória conta-se da última decisão proferida na causa, de mérito ou não. Com isso, esgotou sabiamente uma linha de discussão que prolongava as lides rescisórias. Enunciado, porém, que há de ser entendido e aplicado dentro do seu exato contexto gramatical e tese jurídica. E não como panacéia universal, o que lhe retiraria toda a integridade, grandeza e certeza.
>
> Daí que sua inteligência está em sintonia com os arts. 467, 471 e 183-CPC, entre outros. Ou seja, conta-se o tempo para propositura da ação rescisória a partir da última decisão proferida quanto à questão da lide a ser objeto dessa ação e não da última decisão proferida nos autos, quanto a quaisquer das outras questões, sobre as quais não tenha, ainda, se operado a preclusão.
>
> ... havendo recurso contra a sentença, mas sendo interposto intempestivamente, nenhum efeito tem ele quanto ao trânsito em julgado, que, por força de lei, opera-se automaticamente. Nem atrai a hipótese do En. 100 em sua hermenêutica mediata, porque o não conhecimento de um recurso, por intempestivo, não tem o dom de configurar reabertura de prazo para atacar a sentença ou de fazer adiar a ocorrência do trânsito em julgado para a data da decisão sobre o recurso intempestivo.
>
> O ato intempestivo figura nos autos porque se honra o direito de petição. Mas não produz nenhum efeito processual e não presta para melhorar a situação do moroso recorrente ou beneficiá-lo em prazos.
>
> Isso porque o manejo intempestivo de recurso não reabre a discussão sobre questão da causa não tempestivamente recorrida; não influi no trânsito em

julgado desta, que ocorre automaticamente e independente de declaração judicial e nem provoca ou tipifica 'última decisão', para os efeitos da tese sumulada, eis que o não conhecer, por intempestivo, não tem esse efeito, de decisão *lato sensu*, seqüencial, daquela questão, mas trata-se de uma declaração de constatação da impossibilidade de existir juridicamente e, portanto, de apreciar aquele recurso.

Nenhuma regra jurídica é absurda ou serve ao absurdo e, portanto, não pode ser interpretada com essa potencialidade. Assim como nenhuma contém comando que sirva ou se preste a manuseio dialético ou sofismático para, através da sua mensagem ética e lógica, chegar-se a um fim espúrio ou contrário ao comando nela contido.

É fácil figurar a hipótese: alguém que apenas 'X' anos depois do trânsito em julgado (sendo X qualquer quantidade acima de 2) desperte sua atenção para a possibilidade, já extinta legalmente, de ação rescisória. Poderia protocolar um recurso, flagrantemente intempestivo e, com isso, forçar um pronunciamento judicial, de não recebimento, para, com a artimanha, reabrir o prazo rescisório?

O efeito, fatal e peremptório, da intempestividade é o mesmo seja de um ou de quantos dias decorrerem.

Não é outra a lição do art. 183-CPC:

'Decorrido o prazo, extingue-se, independentemente de declaração judicial, o direito de praticar o ato, ficando salvo, porém, à parte provar que o não realizou por justa causa.

§ 1º Reputa-se justa causa o evento imprevisto, alheio à vontade da parte, e que a impediu de praticar o ato por si ou por mandatário.

§ 2º Verificada a justa causa o juiz permitirá à parte a prática do ato no prazo que lhe assinar.'

Por isso que, tendo a ora Agravante recorrido fora do prazo, da decisão que pretende rescindir, contei, como manda a lei, o prazo de decadência a partir do trânsito em julgado dessa decisão, automática, pela falta de recurso tempestivo e não da declaração judicial vinda meses depois, de que o recurso não era conhecido por intempestivo" (publicada no DJMG de 07.02.97).

2.7. Matéria recorrente também junto ao Col. TST:

"O prazo decadencial começa a fluir a partir do trânsito em julgado da última decisão proferida na causa (Enunciado 100/TST). A interposição de recurso intempestivo, quando já formada a coisa julgada, é incapaz de reabrir qualquer discussão acerca da causa, motivo pelo qual não se pode dizer que a decisão que declara a intempestividade seja a 'última decisão proferida na causa',

conforme previsto no aludido verbete sumular." (TST-RO-AR-24.624/90 - Rel. Min. Hylo Gurgel - DJ 22.05.92 - f. 7280)

"Ação Rescisória. Decadência. Recurso intempestivo da decisão rescindenda. Para se aferir o trânsito em julgado da decisão rescindenda e, por conseguinte, o biênio decadencial para a propositura da ação, considera-se o último dia do prazo recursal facultado à parte interessada, se intempestivo o recurso interposto, posto que considerado inexistente." (TST-RO-AR-460.054/98-5 - Rel. Min. Lacerda de Paiva)

2.8. O art. 836-CLT remete ao CPC para o processamento da ação rescisória.

O art. 495 desse fixa em 2 anos o prazo para propositura da ação.

Por ele, o prazo para a presente ação fluiu de 31.01.96 a 30.01.98.

Tendo ocorrido decadência.

2.9. No curso desse prazo, mais exatamente em 11.06.97, foi editada pela primeira vez a Medida Provisória n. 1.577, mensalmente reeditada, alterando a redação de artigos da Lei 8.629/93, acrescendo dispositivo à Lei 8.437/92 e dando outras providências.

Em seu art. 4º, a MP altera o prazo para propositura da ação rescisória pelos órgãos públicos. O que está assim seqüenciado nas diversas reedições:

MPs 1.577 (1ª) a 1.577-4, de 02.10.97: 4 anos para a União, Estados, Distrito Federal, Municípios, autarquias e fundações instituídas pelo Poder Público;

1.577-5, de 30.10.97 a 1.577-6 e 1.632-7 a 1.632-11, de 09.04.98: 5 anos.

Trata-se, no entanto, de Medida Provisória específica e limitada a um campo bem preciso de atuação, pois é uma norma jurídica editada para regular apenas a matéria de desapropriações. Assim, a menção a prazo para propositura de ação rescisória, dentro de uma lei que regula minuciosamente e só aspectos das desapropriações, está referindo-se apenas ao prazo para a ação rescisória de processos de desapropriação, que são os únicos que esta norma anômala trata.

Algumas interpretações porém sugeriram que este prazo, embora constando no corpo de Medida Provisória sobre desapropriações, teria efeito geral, para todas as ações rescisórias, sobre todas as matérias, criando, assim, uma nova prerrogativa de prazo processual para os Entes Públicos e não apenas para aquelas ações rescisórias vinculadas às desapropriações.

Existindo, então, e tendo força autônoma, como forma de um provimento geral anômalo dentro de uma lei específica.

Não é meu entendimento, *d.m.v.*, considerando que a medida provisória trata tão-só e exclusivamente do tema de desapropriações e até com referência expressa às leis que as regulam.

Em interpretação sistemática e restritiva, considerando tratar-se de privilégio, concluo que o prazo diferente e elástico é apenas para as ações reguladas nas leis sob modificação.

E tanto mais me convenço disso que, após a 11ª reedição da Medida Provisória nesse sentido, o próprio legislador anômalo alterou-a, na 12ª reedição inovadora - se isso fosse juridicamente possível, reeditar de outra forma - indo agora, em total atecnia, ao art. 188-CPC e ali acrescendo que os seus destinatários teriam, a partir de então, além do prazo em dobro para recurso, também para propor ação rescisória.

Pelo que, até a 11ª reedição da Medida Provisória, os Entes Públicos só tinham prazo maior para a ação rescisória de sentenças de desapropriação. Não para as demais.

Isto, sem se discutir ainda a impossibilidade jurídica de reedições de medidas provisórias e os efeitos de cada perda de extinção quanto aos atos jurídicos - entre eles, os oriundos dos efeitos de prazos decadenciais - ocorridos nos períodos das medidas provisórias substituídas, que perderam seus efeitos, sem que as novas pudessem repristinar.

Nos fundamentos do voto em que concedeu medida cautelar suspendendo os efeitos dessa norma, em ação direta de inconstitucionalidade n. 1753-2 (já julgada e dada por prejudicada) o eminente Ministro Sepúlveda Pertence colocou:

> "A igualdade das partes é imanente ao *procedural duo process of law*; quando uma das partes é o Estado, a jurisprudência tem transigido com alguns favores legais que, além de vetustez, tem sido reputados não arbitrários por visarem a compensar dificuldades da defesa em juízo das entidades públicas; se, ao contrário, desafiam a medida da razoabilidade ou da proporcionalidade, caracterizam privilégios inconstitucionais: parece ser esse o caso das inovações discutidas, de favorecimento unilateral aparentemente não explicável por diferenças reais entre as partes e que, somadas a outras vantagens processuais da Fazenda Pública, agravam a conseqüência perversa de retardar sem limites a satisfação do direito do particular já reconhecida em juízo." (DJU 12.06.98)

O julgamento do mérito foi em 17.09.98 e, em questão de ordem suscitada pelo Relator, com votação unânime dos presentes, foi indeferido o pedido de aditamento e julgada prejudicada a ação, ficando cassada a liminar. O acórdão foi publicado em 23.10.98.

Em 05.05.98, a Medida Provisória teve sua 12ª reedição, agora com inovação, alterando o art. 188, do CPC, incluindo prazo em dobro, geral, para a ação rescisória, o que vem sendo mantido nas edições posteriores.

Porém, nessa época, o prazo para o Município, neste caso concreto, já estava esgotado. Sendo certo que as leis novas que aumentam prazos não interferem naqueles que já se esgotaram.

Julgo extinto o processo, no mérito, à decadência.

Custas, pela Autora, sobre R$1.000,00, de R$20,00, pagamento a final.

A SEÇÃO ESPECIALIZADA, por unanimidade: conheceu da ação e rejeitou a decadência, argüida na defesa; acolheu a preliminar de decadência, suscitada de ofício pelo Ex.mo Juiz Relator e extinguiu o processo. Custas, pela Autora, no importe de R$20,00, calculadas sobre R$1.000,00.

Belo Horizonte, 07 de dezembro de 1999.

ANTÔNIO ÁLVARES DA SILVA
Presidente

PAULO ARAÚJO
Relator

TRT/RO-5343/99
Publ. no "MG" de 12.05.2000

RECORRENTE: CENTRAL DE MANUTENÇÃO LTDA - CEMAN
RECORRIDO: PAULO TADEU ADÃO

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO - NÃO EMISSÃO DE CAT - COMPROVAÇÃO DE NEXO CAUSAL POR PROVA TÉCNICA. Havendo prova inequívoca da ocorrência do acidente do trabalho - demonstrado, inclusive, por laudo conclusivo de prova técnica, o nexo causal existente entre o fato e a lesão gerada - não tendo a Recorrente conseguido demonstrar, em momento algum, prova em contrário, é indiferente, para o direito, a emissão de CAT para a sua configuração. Embora alegasse não ter tido conhecimento do fato ocorrido, não trouxe aos autos prova alguma de sua alegação - mantendo, inclusive, programas de prevenção de acidentes.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, interposto de decisão da MM. 2ª JCJ de Uberaba/MG, em que figuram, como recorrente, CENTRAL DE MANUTENÇÃO LTDA - CEMAN e, como recorrido, PAULO TADEU ADÃO.

RELATÓRIO

A MM. 2ª JCJ de Uberaba/MG, sob a presidência do Ex.mo Juiz Marco Antônio de Oliveira, através da decisão de f. 212/217 (cujo relatório adoto e a este incorporo), julgou improcedentes os pedidos formulados pela Autora, CEMAN - CENTRAL DE MANUTENÇÃO LTDA, e extinguiu o processo sem julgamento do mérito quanto à reconvenção apresentada pelo Reclamado-reconvinte, PAULO TADEU ADÃO.

Embargos de Declaração (f. 219), julgados improcedentes pela decisão de f. 220/221.

O Reclamante-reconvindo recorre, ordinariamente, às f. 223/225, pretendendo a reforma do julgado, para que seja julgada a presente Reclamação, de natureza declaratória, para, a final, homologar a rescisão contratual do Recorrido.

Juntou, às f. 226/227, a comprovação do depósito recursal e pagamento das custas processuais.

Contra-razões, às f. 230/231.

Manifestação do i. Representante do Ministério Público do Trabalho (f. 234), exarado pelo d. Procurador do Trabalho, Roberto das Graças Alves, não vislumbrando interesse público capaz de justificar a intervenção daquele Órgão, ressaltando a possibilidade de manifestação posterior, conforme artigo 83, da Lei Complementar n. 75/93, opinando pela mantença da r. decisão recorrida.

É, em síntese, o relatório.

VOTO

1. Admissibilidade

Próprio e tempestivo, preenchidos os demais pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

2. Mérito

2.1. Acidente do trabalho

Irresigna-se o Reclamante com a r. decisão, ao fundamento de que o MM.

Colegiado *a quo* fundamentou sua decisão com a conclusão da ocorrência de acidente do trabalho, motivo pelo qual não poderia o Recorrido ser dispensado.

Argumenta, pois, que "Apesar da perícia realizada ter demonstrado que o recorrido sofreu acidente em 04.05.97, e que este despertou degenerativa preexistente, o recorrido em momento algum trouxe aos autos documentos necessários à comprovação da ocorrência do referido acidente, limitou-se tão-somente a alegar que bateu a cabeça em uma viga."

Afirma que os empregados da empresa têm conhecimento de "que em caso de qualquer ocorrência, por mais simples que seja, todas elas devem ser levadas ao conhecimento da empresa, o que não ocorreu no caso em tela" e que possui um programa denominado DDS - Diálogo Diário de Segurança -, onde são discutidas e registradas todas as ocorrências relativas à segurança no dia anterior e as preleções para o dia que se inicia, não constando registro algum do alegado acidente pelo Recorrido.

Aduz existir ainda na empresa um Grupo de Segurança Industrial - GSI -, que deve ser imediatamente informado sobre a ocorrência de acidentes, não tendo este, também, nada registrado. De igual modo, "a CIPA também não foi informada do ocorrido".

Alega, ainda, não fazer jus o Recorrido à estabilidade provisória decorrente de acidente do trabalho, uma vez que o mesmo já havia se aposentado, citando, inclusive, dispositivos legais.

Não lhe assiste razão.

Como bem salienta o Recorrente, a perícia técnica realizada conclui pela ocorrência de acidente do trabalho, tendo a prova oral corroborado as alegações do Reclamante.

Embora afirme que a empresa mantenha programas que visam à segurança no trabalho - DDS, GSI, CIPA - a Recorrente não trouxe aos autos as atas das reuniões de tais grupos, para comprovar suas alegações de não ter havido registro algum nesses programas.

A prova oral é clara quando duas testemunhas, a uma distância de dois metros, viram o Reclamante bater a cabeça em uma viga, sendo o laudo pericial e esclarecimentos prestados pelo i. louvado de que fora este acidente uma das causas de desencadeamento da doença, demonstrando, tecnicamente, o nexo de causalidade existente entre o fato e sua conseqüência no quadro clínico do Reclamante.

Havendo prova inequívoca da ocorrência do acidente do trabalho - demonstrado, inclusive, por laudo conclusivo de prova técnica, o nexo causal entre o fato e a lesão gerada - não tendo a Recorrente conseguido demonstrar em momento algum prova em contrário, é indiferente, para o Direito, a emissão de CAT para a sua configuração. Embora alegasse não ter tido conhecimento do fato ocorrido, não trouxe aos autos prova alguma de sua alegação, mantendo, inclusive, programas de prevenção de acidentes.

Nego provimento.

Quanto à alegação de que o Reclamante não faz jus à estabilidade provisória, em razão de já ter-se aposentado, constitui-se em inovação recursal, haja vista tal argumentação não ter havido nos autos em momento algum, pelo que se deixa de apreciar, posto que defesa em lei a inovação recursal.

Sabe-se que o efeito devolutivo abrange todas as questões relacionadas com os fundamentos do pedido e da

defesa, que tenham sido efetivamente resolvidas em sentença, ou, então, àquelas que, embora o Juízo não as tenha examinado, elas devam ser conhecidas de ofício. Não se tratando de matéria que devesse ser conhecida de ofício, e como o recorrente não pode impugnar senão aquilo que se decidiu, não se pode devolver ao Tribunal o conhecimento de matéria estranha ao âmbito do julgamento do órgão inferior - motivo pelo qual não conheço do recurso, neste particular.

2.2. Da emissão de CAT

Alega o Recorrente que "Não há possibilidade da empresa/recorrente emitir uma Comunicação de Acidente do Trabalho, primeiro quando não tem conhecimento do mesmo, e segundo porque, no caso do recorrido, não há que fazer nenhuma comunicação ao INSS, haja vista que o obreiro não seria amparado por qualquer benefício, uma vez que era aposentado." (f. 225)

Novamente a Recorrente inova no recurso.

Quanto ao fato de não ter conhecimento do acidente, a Recorrente deveria fazer prova, até mesmo porque nega a sua ocorrência, mas não conseguiu se desincumbir de provar tal alegação, como demonstra todo o conjunto probatório dos autos, inclusive a prova técnica.

Nega-se provimento.

2.3. Discriminação/ Parcelas rescisórias

O Recorrente alega, finalmente, que, tendo o Juízo *a quo* considerado relevante o fato de que houve pedido de homologação de verbas rescisórias não discriminadas, este fato é irrelevante, uma vez que a mesma juntou o TRCT, devidamente preenchido, onde constam todas as verbas a que fazia jus o Recorrido.

Embora o artigo 840, da CLT, seja menos formal, a petição inicial deverá atender, ainda, aos requisitos do artigo 282, do CPC.

O fato é que juízo algum poderá homologar verbas que não sejam discriminadas. É na petição inicial e na defesa que a lide, nos limites do pedido, se firma. É através da peça de ingresso e da defesa que se forma a *litiscontestatio*, sendo imprescindível, portanto, sejam declinadas quais as verbas para as quais a parte busca uma sentença declaratória.

Nego provimento.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Primeira Turma, preliminarmente, à unanimidade, em conhecer do recurso, mas não conhecer das razões inovadas pelo presente recurso; no mérito, sem divergência, em negar-lhe provimento.

Belo Horizonte, 10 de abril de 2000.

EMÍLIA FACCHINI
Presidente

MANUEL CÂNDIDO RODRIGUES
Relator

TRT/RO-18217/99
Publ. no "MG" de 27.05.2000

RECORRENTE: UNIBANCO - UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A
RECORRIDO: ROSANA MARA BARRA MONTEVECHI TAVARES

EMENTA: APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - CONSEQÜÊNCIAS - PLANO DE SAÚDE - MANUTENÇÃO. A atitude do reclamado de manter a reclamante e seus dependentes vinculados ao plano de saúde, custeando as mensalidades a ele inerentes por período superior ao previsto na cláusula convencional, mesmo após a aposentadoria por doença profissional, transforma a suposta "liberalidade" em parte integrante do contrato de trabalho.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da MM. JCJ de Varginha, em que figuram, como recorrente, UNIBANCO - UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A e, como recorrida, ROSANA MARA BARRA MONTEVECHI TAVARES.

RELATÓRIO

A MM. JCJ de Varginha, sob a presidência do Ex.mo Juiz GIGLI CATTABRIGA JÚNIOR, julgou procedente a reclamação trabalhista postulada por ROSANA MARA BARRA MONTEVECHI TAVARES em face de UNIBANCO - UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A, condenando-o a proceder à imediata reinclusão da reclamante junto ao plano de saúde, sob pena de multa diária de um salário mínimo em caso de descumprimento da obrigação, conforme decisão de f. 97/102.

Recorre o reclamado, às f. 103/113, sustentando que a manutenção da reclamante no plano de assistência médica se deu por mera liberalidade, não gerando qualquer direito em caráter definitivo à beneficiária.

Preparo às f. 114/115.

Contra-razões às f. 116/118.

A Procuradoria Regional do Trabalho, através do i. Procurador, Roberto das Graças Alves, sugere o prosseguimento do feito (f. 119).

É o relatório.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

VOTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

JUÍZO DE MÉRITO

Alega a reclamante, na inicial, que foi aposentada por invalidez em 01.10.97, em virtude de doença profissional (LER), sendo certo que, inobstante a suspensão contratual, continuou usufruindo, juntamente com seus dependentes, do plano de saúde mantido pela reclamada gratuitamente, o qual foi suprimido por ato unilateral do empregador, em 31.03.99.

O d. Colegiado de origem entendeu pela ilegalidade do ato de exclusão da reclamante e de seus beneficiários do plano de saúde discriminado na exordial, declarando-o nulo, pelo que determinou a sua imediata reinclusão junto à Unimed, fixando,

ainda, multa diária de um salário mínimo em favor da reclamante em caso de descumprimento da obrigação imposta, compelindo-o a arcar com todos os ônus decorrentes do descumprimento da obrigação de fazer, tais como: exames, tratamentos, fisioterapia, consultas e demais procedimentos médicos ou hospitalares previstos no plano de saúde, em face da configuração, na espécie, do salário *in natura*.

Inconformado, o reclamado reitera a tese adotada na defesa, no sentido de que a permanência da reclamante no plano de saúde mantido para os empregados da ativa, mesmo depois da aposentadoria por invalidez, ocorreu por mera liberalidade, concessão esta inspirada na cláusula 41ª dos instrumentos coletivos (f. 58), embora por período mais elastecido, benefício que não tem o condão de gerar qualquer direito em caráter definitivo à beneficiária, uma vez que pode ser alterado e/ou suprimido ao livre arbítrio de quem o concede. Traz à baila extensa jurisprudência, culminando por requerer a improcedência da ação.

Entretanto, incensurável a decisão recorrida.

Infere-se dos autos que o reclamado arcou e custeou o plano de saúde da reclamante e seus beneficiários, do momento de sua aposentadoria por invalidez, ocorrida em 06.12.97, até 30.03.99, ou seja, por período muito superior ao previsto na cláusula convencional retromencionada.

Tal atitude, embora o reclamado insista em imprimir-lhe o caráter de mera liberalidade, pela constância e habitualidade, acabou assumindo o caráter de verdadeiro salário *in natura*. E, como tal, aderiu-se definitivamente ao orçamento doméstico da obreira, uma vez que erigida à categoria de cláusula benéfica, integrante do contrato de trabalho, suspenso em razão de sua aposentadoria por invalidez, não sendo mais passível de supressão (art. 458/CLT).

Conforme cediço, as liberalidades do empregador podem assumir os contornos de verdadeiras obrigações para o seu instituidor, desde que, na prática, sejam observados determinados requisitos, sendo o principal deles a habitualidade, aliada ao ânimo de ocasionar uma melhoria para o trabalhador, cumprindo ressaltar que, no presente caso, o próprio reclamado confessou que sua iniciativa de manter a vinculação da reclamante ao plano de saúde se deu em virtude do seu estado de saúde.

Não é demais lembrar que, tanto na suspensão como na interrupção do contrato de trabalho, são asseguradas ao empregado afastado, quando de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa (art. 471/CLT).

Reitere-se que a propalada suspensão contratual impõe a manutenção de forma íntegra dos direitos da reclamante até que complete 55 anos de idade, consoante o disposto no art. 101, da Lei 8.213/91 (art. 475/CLT).

Vale destacar que a forma abrupta com que o Banco reclamado despojou-se da obrigação acarretou sérios prejuízos para a reclamante, a qual não se encontra apta a retornar às suas atividades laborativas, conseqüência de doença profissional adquirida na constância do contrato de trabalho, o que se tornará ainda mais inviável caso tenha ela de arcar com as despesas do tratamento médico.

Os fatos expostos, portanto, fazem ruir por terra toda a argumentação

tecida com habilidade na defesa, porquanto não basta a intenção ou a vontade do instituidor da liberalidade para conservar-lhe sempre este caráter, na medida em que a habitualidade desfigura a natureza de mera liberalidade, transformando-a em vantagem salarial, que se incrustra definitivamente ao contrato de trabalho.

Nego provimento.

Motivos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quinta Turma, preliminarmente, à unanimidade, em conhecer do recurso; no mérito, sem divergência, em negar-lhe provimento.

Belo Horizonte, 25 de abril de 2000.

EDUARDO AUGUSTO LOBATO
Presidente *ad hoc* e Relator

TRT/RO-19499/99
Publ. no "MG" de 31.05.2000

RECORRENTE: BANCO DO BRASIL S/A
RECORRIDOS: HELOÍSA HELENA ANTUNES FERREIRA E OUTROS (1)
SOLUÇÃO CONSULTORIA ADMINISTRAÇÃO E TREINAMENTO LTDA. (2)

EMENTA: ARRESTO - LEGITIMIDADE PASSIVA. Só é parte legítima, para figurar no pólo passivo de uma cautelar de arresto, a reclamada que responde como devedora principal.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos em destaque, DECIDE-SE:

I. RELATÓRIO

Ao de f. 185/186, que adoto e a este incorporo, acrescento que a MM. 2ª JCJ de Juiz de Fora, sob a presidência do Ex.mo Juiz Carlos Roberto Barbosa, julgou procedente "[...] a Medida Cautelar de Arresto interposto [...], convertendo-se também, como se impõe, o arresto em penhora (Art. 818/CPC)".

Recurso do Banco, de f. 191/196, versando, preliminarmente, sobre nulidade da medida acautelatória, por ausência dos requisitos legais, e, no mérito, pugnando pela limitação da apreensão judicial aos valores por ele apresentados.

Depósito recursal e custas processuais, às f. 196/197.

Não houve contra-razões.

Parecer do d. MPT, da lavra do Dr. Joaquim Rodrigues Nascimento, não vislumbra interesse público capaz de justificar a intervenção do Órgão, ressalvando o direito a posteriores considerações - f. 206.

É o relatório.

II. VOTO

1. Admissibilidade

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso interposto para exame.

2. Preliminar de nulidade da medida

Argumenta o recorrente que "... dos termos da Certidão de f. 152 constata-se que a medida cautelar perdeu a sua eficácia, nos termos do artigo 808, inciso I,

do CPC, eis que os requerentes não comprovaram em tempo hábil o ajuizamento da ação principal".

Sem razão.

Embora os autores, de fato, tenham deixado escoar, *in albis*, o primeiro prazo judicial fixado para a comprovação do ajuizamento pertinente a ação - f. 152 -, houve renovação da determinação judicial - f. 163 e 168 -, o que permitiu, aos arrestantes, o cumprimento daquela ordem.

Assim, a desídia inicial não maculou a cautelar intentada, pelo que se pôde apurar o regular acatamento do interstício legal de 30 dias, fixado para a interposição da demanda principal, e garantia da eficácia da medida acessória (art. 806/CPC).

É de se ressaltar que, embora os reclamantes só tenham juntado a sentença da ação original, onde não consta quando esta fora ajuizada - f. 168/172 -, concluiu-se pela observância do trintídio legal, eis que esse começa a fluir da data do cumprimento do mandado judicial que concedeu a cautelar – no caso, 03.12.97 (f. 96) -, sendo que os autos principais receberam a numeração 2.295/97, ou seja, foram intentados ainda dentro do ano de 1997.

Ademais, vê-se que a suposta irregularidade, aventada pelo recorrente, sequer foi oportunamente argüida, quedando-se silente a parte, por quase 1 ano - f. 152 e 185 -, sem se insurgir contra tal fato.

Por esses fundamentos, rejeito a prefacial eriçada.

3. Mérito

Arresto

Rebela-se o recorrente contra a decisão de origem, que proveu a medida de arresto, apondo gravame numa quantia de R$16.995,89, em seu desfavor, entendendo ser esse valor parte do crédito que a real empregadora dos arrestantes, empresa terceirizante, possuía junto a ele.

Narra que "... os valores que eram devidos ao Banco, 2º Requerido, à 1ª Requerida totalizam apenas a quantia de R$679,29 (seiscentos e setenta e nove reais e vinte e nove centavos), que correspondia à quantia pendente de pagamento referente à prestação de serviços nos períodos 01.11.97 a 11.11.97, demonstrativo de f. 139/140, eis que rescindido o contrato de prestação de serviços em 12.11.97, conforme comprovado à f. 120 dos autos.

[...] Destarte, equivocado o entendimento do I. Colegiado, bem como dos requerentes, de que o valor de R$17.675,18 representava importância devida pelo Banco à 1ª requerida, pois o valor efetivamente devido era de R$679,29, que foi objeto do primeiro depósito, às f. 96v e 100 e somente este poderia ser objeto do arresto, eis que único representativo do bem da 1ª Requerida em poder do banco".

Com toda razão o recorrente.

De qualquer ângulo que se analise o andamento deste feito, apuram-se irregularidades em sua condução.

Começo por retirar, do Banco, legitimidade para compor o pólo passivo desta medida assecuratória.

A uma, porque a responsabilidade, que lhe foi atribuída nos autos principais (f. 168/172), é de caráter subsidiário.

Equivale dizer, esse só será chamado, para solver as dívidas trabalhistas lá reconhecidas, caso a reclamada principal não o faça.

Tem-se, assim, que só é parte legítima, para figurar no pólo passivo desta cautelar de arresto, quem responde como devedora principal, a empresa Solução Consultoria Administração Treinamento Ltda.

A duas, porque, ainda que lhe atribuíssemos legitimidade para estar nesta Ação preventiva, seu perfil não se enquadra nas hipóteses ventiladas pelo art. 816/CPC. Ou seja, a Instituição financeira do Banco do Brasil não se trata, decerto, de devedor que planeja se esquivar de suas obrigações.

Por outro lado, justifica-se a sua presença nesta Cautelar, não como parte, e sim como terceiro envolvido, reconhecidamente detentor de quantia *in pecunia* pertencente à arrestada (f. 97/99), esta última sim, insolvente e revel - art. 803/CPC - (f. 164 e 169).

Assim, figurando, por ora, como mero colaborador da Justiça, o Banco cumpriu o seu papel, apresentando, para o cumprimento da medida de arresto, valores que afirmava comporem o crédito da prestadora de serviços - f. 97/100.

Nesse contexto, *data venia*, entendo que pecou o Juiz *a quo*, ao considerar como injusta a retenção, confessada pelo recorrente, dos valores que lhe eram devidos pela empresa Solução [...], a título de multa contratual e indenização.

Esse "acerto de dívidas" afigura-se como *res inter alios*, celebrado sob uma égide eminentemente privada, que não poderia sofrer a interferência desta Justiça Especializada.

E nem se argumente ser a dívida trabalhista de natureza privilegiada, eis que não se estabeleceu aqui um concurso de credores, para arrimar tal versão.

Aliás, é de se salientar que os valores arrestados à f. 162, supostamente equivalentes ao crédito total da real empregadora, foram garimpados, pela JCJ, de um recibo do mês anterior ao "desaparecimento" da empresa prestadora, montante que já havia sido quitado (f. 142), e que não poderia, jamais, servir de sustentação à medida judicial operada.

Quando muito, admitir-se-ia a demonstração de f. 139/141, no total de R$11.561,01.

Todavia, como já esclarecido, estou em que não se poderia exigir do Banco mais do que por ele foi feito, cabendo aos arrestantes o ônus de provar a tese de apropriação indevida e dolosa.

Por oportuno, e apenas para satisfazer, integralmente, a tutela jurisdicional requerida, esclareço que a discussão sobre o cabimento da responsabilização imputada ao Banco ultrapassa os limites desta Ação Cautelar, e deve ser feita, exclusivamente, nos autos da reclamatória principal.

Isto posto, dou provimento ao recurso para determinar a liberação da quantia de R$16.995,89, arrestada à f. 162, mantendo o gravame, tão-somente, em relação ao montante de R$679,29, já depositado à disposição da JCJ sentenciante.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Segunda Turma, unanimemente, em conhecer do recurso; sem divergência, em rejeitar a prefacial eriçada; por maioria de votos, vencido o Ex.mo Juiz Antônio Fernando Guimarães,

em dar provimento ao apelo para determinar a liberação da quantia de R$16.995,89, arrestada à f. 62, mantendo o gravame tão-somente em relação ao montante de R$679,29, já depositado à disposição da MM. Vara sentenciante.

Belo Horizonte, 16 de maio de 2000.

ANTÔNIO FERNANDO GUIMARÃES
Presidente

FERNANDO ANTÔNIO DE MENEZES LOPES
Relator

TRT/RO-18878/99
Publ. no "MG" de 24.05.2000

RECORRENTES: (1) BINGO ALTEROSAS DIVERSÕES E COMÉRCIO LTDA.
(2) EDILÊNIA SANTOS VITÓRIA
RECORRIDOS: OS MESMOS

EMENTA: DIREITO À INTIMIDADE- VIOLAÇÃO - DANO MORAL. Embora o Direito do Trabalho não faça menção expressa aos direitos de intimidade do trabalhador, eles são oponíveis contra o empregador, porque assegurados em preceito constitucional (artigo 5º, X, da Constituição da República). Não é o fato de o empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a ineficácia da tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do trabalhador. Logo, procede a indenização por dano moral, quando comprovado que a reclamante, em estado de gravidez, foi proibida de ir ao banheiro pelo gerente do reclamado, durante a realização de jogos de bingo, vindo a urinar, em público, no horário de expediente. O rigor desmedido adotado pela empresa expôs a obreira a uma situação vexatória, devendo ser reparado o mal que lhe foi injustamente causado. Numa época em que os imperativos econômicos do mercado questionam os dogmas tradicionais do Direito do Trabalho, o vigor dos direitos fundamentais deverá servir de antídoto "para emancipar o contrato de trabalho de sua excessiva subordinação à economia", permitindo a auto-realização do empregado como cidadão.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, interposto de decisão da MM. 10ª Junta de Conciliação e Julgamento de Belo Horizonte, em que figuram, como recorrentes, (1) BINGO ALTEROSAS DIVERSÕES E COMÉRCIO LTDA.; (2) EDILÊNIA SANTOS VITÓRIA e, como recorridos, OS MESMOS.

RELATÓRIO

A MM. 10ª Junta de Conciliação e Julgamento de Belo Horizonte, por intermédio da r. sentença de f. 88/99,

julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por EDILÊNIA SANTOS VITÓRIA, na reclamação trabalhista por ela ajuizada contra BINGO ALTEROSAS DIVERSÕES E COMÉRCIO LTDA.

Inconformada, recorre ordinariamente a reclamada (f. 100/105), insurgindo-se contra o valor fixado para a remuneração da obreira. Alega que o *quantum* deferido a título de gorjetas não está de acordo com a prova oral produzida nos autos. Opõe-se à restituição do valor de parte das gorjetas, asseverando que o valor recolhido era distribuído entre os empregados da limpeza; argumenta, assim, que não pode ser condenada a restituir valor que não reteve. Alega que não há embasamento lógico/jurídico para o deferimento da retificação das guias CD/SD, invocando a seu favor a MP 1.609-10/98.

A recorrente requer a reforma da sentença no tocante à restituição do valor de R$20,00, aduzindo que há previsão contratual dispondo sobre a responsabilidade do empregado por erros ou negligência ocasionados por sua culpa e que causassem prejuízos à empresa, insurgindo-se, a final, contra a condenação de obrigação de fazer no sentido de retificar a CTPS da obreira fazendo constar sua real remuneração.

Quitadas as custas processuais, foi também efetuado o depósito recursal, conforme documentos de f. 108/107, respectivamente.

A reclamante apresentou contra-razões às f. 110/113 e recurso adesivo às f. 114/121. Requer seja reconhecida a unicidade de seu contrato de trabalho, alegando que sempre prestou serviços para a mesma empresa. Insurge-se contra o indeferimento do seu pedido de pagamento de 45 minutos extras diários, em decorrência da insuficiência do intervalo intrajornada, alegando que restou provada a prestação de trabalho por período superior a 6 horas diárias. Opõe-se ao deferimento da compensação de R$30,00 pelas dobras de jornada realizadas, asseverando que nunca recebeu esses valores. Renova o pedido de pagamento da parcela intitulada prêmio prevista no instrumento coletivo da categoria, bem como da indenização por danos morais.

O apelo adesivo não foi contra-arrazoado.

Salienta a d. Procuradoria, à f. 123, inexistir, no presente feito, interesse público capaz de justificar a intervenção do Ministério Público, propondo-se a fazê-lo, caso necessário.

É o relatório.

VOTO

Conheço de ambos os recursos, porque atendidos os pressupostos de sua admissibilidade.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA - GORJETAS

Insurge-se a reclamada contra o valor arbitrado pelo d. Colegiado de origem para as gorjetas recebidas pela obreira, vendedora de cartelas de bingo, no curso do pacto laboral. Alega que a importância fixada não condiz com a prova oral produzida nos autos, requerendo seja adotado o valor de R$375,00, correspondente à média obtida com base nos depoimentos das testemunhas.

Assiste-lhe razão, em parte.

A média das gorjetas deve ser apurada com base no depoimento da

testemunha arrolada pela reclamada que informou a percepção pelas vendedoras de cartela de gorjetas no valor mensal de R$300,00 a R$500,00 (f. 85). O valor das gorjetas deve, portanto, ser reduzido para R$400,00 mensais.

Esclareça-se que o depoimento da testemunha Isabel Cristina da Silva, arrolada pela reclamante, deve ser desprezado nesse ponto. Isso, porque a testemunha noticiou a importância por ela recebida a título de gorjetas em apenas uma semana, não sendo possível estender esse valor para todos os meses do contrato de trabalho da obreira, principalmente diante da declaração da testemunha Romualdo Morais de Sousa, também arrolada pela autora, no sentido de que "... às vezes o vendedor de cartela ganhava muito com a caixinha, mas às vezes não ganhava nada" (f. 84).

Modifico a r. sentença quanto a esse aspecto.

RESTITUIÇÃO DO VALOR DE PARTE DAS GORJETAS

Melhor sorte não assiste à reclamada, quando se insurge contra a condenação imposta em primeiro grau, obrigando-a a restituir valor de parte das gorjetas pagas pelos clientes.

As duas primeiras testemunhas arroladas pela obreira afirmaram que a reclamada retinha 10% do valor total arrecadado com as gorjetas. De acordo com a prova, essas gorjetas eram pagas pelos clientes contemplados com prêmios e eram destinadas às vendedoras das cartelas premiadas. Logo, a empresa não poderia reter esse percentual, ainda que ele fosse destinado a pagar as recepcionistas e/ou faxineiras, como alegado. É que cabe ao empregador, beneficiário da força de trabalho, remunerar os seus empregados, sendo certo que esse encargo não poderia ter sido transferido às vendedoras.

Ademais, não há nos autos prova de que tenha havido ajuste entre as partes no tocante à parcela retida, circunstância que também inviabiliza a reforma da sentença nesse particular.

Nada a prover.

RETIFICAÇÃO DAS GUIAS CD/SD

Sustenta a recorrente que não há embasamento lógico/jurídico para o deferimento do pedido de que fossem retificadas as guias CD/SD, fazendo constar a real remuneração da obreira. Alega que, independentemente da remuneração percebida pela empregada, o valor máximo do seguro-desemprego é R$300,00. Invoca o disposto na MP 1.609-10/98.

Contudo, não lhe assiste razão.

Verifica-se de f. 95 - que o d. Colegiado, diante da constatação de que a obreira recebia salário "por fora", determinou que a reclamada lhe fornecesse novas guias CD/SD com vistas a viabilizar o recebimento, pela empregada, de eventual diferença devida a esse título. O procedimento adotado está correto. Observe-se que o artigo 5º, da Lei 7.998/90, estabelece o valor do seguro-desemprego de acordo com três faixas salariais, considerando o salário médio dos últimos três meses. Esclareça-se que a Medida Provisória invocada pelo reclamado nada acrescenta à previsão legal, dispondo apenas sobre o reajuste do salário mínimo e dos benefícios da Previdência Social.

Nada a prover.

RESTITUIÇÃO DO DESCONTO DE R$20,00

Alega a reclamada que os descontos realizados nos salários das vendedoras, em virtude de erros cometidos no processo de venda das cartelas, foram objeto de ajuste entre as partes.

Entretanto, essa assertiva não restou provada nos autos. Observe-se que a própria testemunha arrolada pela empresa afirmou não ter assinado qualquer regulamento quanto a sua responsabilidade como vendedora acerca de possíveis faltas no fundo de caixa, fato também noticiado pela primeira testemunha arrolada pela reclamante (f. 83/85). Por outro lado, a prática dos descontos foi confirmada pela testemunha Romualdo Morais de Sousa, que declarou "... que se saísse algum cliente sem pagar, sem que o vendedor percebesse, o ônus do pagamento da cartela era do vendedor; que se recebesse cheque de cliente inidôneo por falta de informação do vendedor ou por descuido, o referido vendedor tinha que pagar o valor..." (f. 84).

Por outro lado, releva notar que a reclamada não apresentou quaisquer documentos para comprovar suas alegações, seja o contrato de trabalho da obreira, seja o mencionado regulamento. Considerando, portanto, que os riscos do empreendimento econômico devem ser suportados pelo empregador, mantenho a r. decisão recorrida que determinou o pagamento da restituição do desconto de R$20,00 efetuado no salário da obreira (f. 23).

Nada a prover.

RETIFICAÇÃO DA CTPS DA OBREIRA

Restou fartamente demonstrado nos autos que a reclamante recebia salário "por fora" no valor de R$300,00 e gorjetas no importe mensal de R$500,00. Dessa forma, a CTPS da obreira deve ser retificada, fazendo-se constar a sua real remuneração, nos termos do artigo 29, § 1º, da CLT. Essa obrigação de fazer decorre logicamente da constatação de que o salário inicialmente anotado na carteira não condiz com a realidade.

Não procede, portanto, o inconformismo da recorrente, devendo ser mantida a condenação.

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso da reclamada reduzindo o valor das gorjetas para R$400,00.

RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE - UNICIDADE CONTRATUAL

Assiste razão à reclamante ao se insurgir contra a parte da sentença que deixou de reconhecer a unicidade do seu contrato de trabalho.

Conforme noticiado na inicial, a reclamante foi admitida em 19.03.96 para trabalhar no Royal Bingo Savassi, tendo sido dispensada em 31.10.96 e readmitida no dia seguinte, 01.11.96, pela reclamada - Bingo Alterosas Diversões e Comércio Ltda., continuando a prestar serviços no mesmo estabelecimento.

Trata-se a hipótese de caso típico de sucessão trabalhista. A própria reclamada afirma, em sua defesa, ter instalado, em 01.11.96, a sua filial no mesmo local anteriormente ocupado pela Royal Bingo Savassi. Essa informação

foi reiterada pela preposta ao esclarecer que vários empregados daquela empresa foram aproveitados pela reclamada. Informou, inclusive, que a reclamante chegou a prestar serviços na filial, tendo sido, posteriormente, transferida para o Barro Preto. A preposta declarou que a aquisição do ponto do Royal Bingo Savassi ocorrera em outubro de 1996, enfatizando que as atividades desenvolvidas por essa empresa e pela reclamada eram as mesmas (f. 82).

Diante desses fatos, é forçoso reconhecer que houve sucessão trabalhista, nos termos dos artigos 10 e 448, da CLT. Considerando que esse instituto jurídico opera uma transferência plena de direitos e obrigações ao sucessor, deverá ele responder pelo pagamento das parcelas trabalhistas referentes ao contrato de trabalho celebrado com a obreira, no período compreendido entre 19.03.96 e 22.09.98. Isso, porque "a não ser em casos excepcionais, de particular prestação de serviços *intuitu personae*, de natureza intelectual, não pode o empregado negar-se a aceitar a transferência do estabelecimento comercial ou industrial. Mas, em compensação, fica o sucessor inteiramente responsável por todos os direitos adquiridos durante a vigência anterior do contrato. Mesmo para os contratos já rescindidos pelo antigo empregador, inexistentes no momento do traspasse, fica privativamente responsável o sucessor. Dívidas não pagas pelo sucedido, a antigos empregados ou aos poderes públicos, também por elas torna-se responsável o adquirente do negócio" (MORAES FILHO, Evaristo de. *Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa*. Rio de Janeiro: Forense, 1960, v. 2, pp. 236 e 254).

Observe-se que, na hipótese dos autos, não houve solução de continuidade da prestação de serviços da obreira, a qual, frise-se, foi dispensada em um dia e readmitida no dia seguinte, sendo certo que o acerto rescisório efetivado não obsta o reconhecimento da unicidade contratual (cf. documentos de f. 17/18). Nesse sentido, é o En. 20, do C. TST.

Reconhecida a unicidade do contrato de trabalho, resta-nos analisar os pedidos formulados pela reclamante com relação ao período compreendido entre 19.03.96 e 31.10.96. Releva notar que a reclamada não contestou os pedidos relativos a esse período contratual. No entanto, no que diz respeito ao valor da remuneração da obreira, entendo deva ser mantido o valor reconhecido em primeiro grau (com a alteração do valor mensal das gorjetas, conforme recurso ordinário da reclamada), em face do princípio da irredutibilidade salarial. Não se poderia reconhecer como verdadeiro o valor da remuneração indicado na inicial, porque superior àquele revelado pela prova oral colhida. Ademais, a reclamante informou receber salário menor nos primeiros sete meses do contrato, o que também autoriza a manutenção da remuneração fixada pelo d. Colegiado de origem, qual seja, R$162,50 (valor registrado na carteira) + R$300,00 (salário pago "por fora") + R$400,00 (gorjetas) = R$862,50.

Diante da ausência de contestação específica, procede o pleito de horas extras decorrentes das dobras de jornada, realizadas, naquele período, 3 (três) vezes por semana, no importe de 24 horas extras semanais, considerando-se a jornada de trabalho das 12:30h às 2:45h, com intervalo de 15 minutos (pedido de letra A, f. 12). A

reclamante faz jus, ainda, ao pagamento do adicional noturno correspondente (pedido de letra A, f. 12), computando-se a redução da hora noturna (pedido de letra C, f. 12), bem como ao pagamento de 1 hora extra nos outros 3 (três) dias da semana, referente ao tempo despendido no acerto (pedido de letra E, f. 12). Frise-se que as parcelas ora deferidas deverão ser apuradas no período compreendido entre 19.03.96 e 31.10.96, sendo também devidos os reflexos das horas extras sobre férias + 1/3 (relativas ao período aquisitivo de 96/97), 13º salário do ano de 1996 e FGTS. Observar-se-á, na apuração, o salário efetivamente recebido pela obreira (R$462,50), sem as gorjetas (En. 354/TST). O mesmo salário deve ser utilizado para o cálculo do pagamento do trabalho realizado nos feriados dos dias 01.05.96, 15.08.96 e 07.09.96 (pedido de letra M, f. 13), ora deferido.

São ainda procedentes os pedidos de pagamento de diferenças de férias + 1/3 (período aquisitivo 96/97), 13º salário de 1996 e FGTS, tomando-se por base a real remuneração da obreira (R$862,50) - pedidos de letras F e H, f. 13. Todas as parcelas ora deferidas deverão ser apuradas em liquidação de sentença, compensando-se os valores pagos a idêntico título, inclusive aqueles quitados no acerto rescisório de f. 17.

INTERVALO INTRAJORNADA

Restando demonstrado nos autos que a reclamante cumpriu jornada de trabalho superior a 6 horas, usufruindo apenas 15 minutos de intervalo intrajornada, faz ela jus ao pagamento, como extras, dos 45 minutos restantes do intervalo, por todo o pacto laboral (CLT, artigo 71, *caput* e § 4º). Ficam deferidos os reflexos dos minutos extras sobre férias + 1/3, 13º salário, aviso prévio e FGTS + 40%.

Modifico a r. sentença também quanto a esse aspecto.

COMPENSAÇÃO DO VALOR DE R$30,00 REFERENTE ÀS DOBRAS

A MM. Junta de origem determinou a compensação das importâncias pagas à obreira, por motivo de dobra da jornada de trabalho, no importe de R$30,00. A reclamante não se conforma com a decisão, aduzindo que jamais recebeu esse valor.

Contudo, não lhe assiste razão. As duas primeiras testemunhas arroladas pela obreira informaram que as vendedoras recebiam R$30,00 nos dias de dobra, informação corroborada pela testemunha arrolada pela reclamada. Como se vê, a prova oral informou procedimento praticado na empresa, não se podendo admitir que só a reclamante estivesse excluída dessa praxe.

Nada a prover.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Pretende a reclamante o recebimento de indenização por dano moral, em razão de ter sido proibida de ir ao toalete pelo gerente da empresa, quando estava grávida, vindo a urinar no salão de jogos de bingo, na presença de todos os clientes e demais colegas de trabalho.

Com efeito, a prova testemunhal confirmou o fato de a reclamante ter urinado, em público, no horário de expediente. Releva notar o depoimento

da terceira testemunha, Conceição Zélia Dutra, cliente do reclamado, que afirmou não só ter presenciado a obreira "fazendo xixi", como também declarou que a socorreu, oportunidade em que notou que ela estava muito nervosa (f. 85).

A proibição imposta pelo chefe de sala deve ser tida como excessivamente rigorosa, tendo em vista a circunstância de a empregada se encontrar grávida. Releva notar que, embora o Direito do Trabalho não faça menção expressa aos direitos de intimidade do trabalhador, eles são oponíveis contra o empregador, porque assegurados em preceito constitucional (artigo 5º, X, da Constituição da República). Não é o fato de o empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a ineficácia da tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do trabalhador.

Dessa forma, não há dúvida de que o rigor excessivo da empresa expôs a reclamante a uma situação vexatória, o que autoriza o reconhecimento do dano moral. Observe-se que o fato de a primeira testemunha, arrolada pela obreira, ter afirmado que desobedecia as ordens do chefe, indo ao banheiro quando estava grávida, não muda o enfoque da questão. Ao contrário, verifica-se que, na realidade, a reclamante levava a sério as ordens de seus superiores, revelando-se uma pessoa responsável e preocupada em manter a relação de emprego. É inegável, portanto, a existência do mal injustamente causado à obreira.

Constatado o dano e reconhecida a responsabilidade da empresa pela sua reparação (artigo 1521, III, do Código Civil), resta, agora, quantificá-lo. Releva notar que, nesse tipo de reparação, busca-se "uma satisfação consistente em determinada importância em dinheiro, capaz de compensar as angústias e aflições causadas pelo evento lesivo" (REIS, Clayton. *Indenização do dano moral*. Forense, 1999, p. 73). Dessa forma, levando-se em consideração a situação vexatória a que se expôs a reclamante, fixo a indenização no valor equivalente a vinte salários mínimos, lembrando que a reparação também possui finalidade educativa, de molde a coibir a repetição de tais abusos.

Modifico a r. sentença, também sob esse aspecto.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso adesivo da reclamante para, reconhecendo a unicidade do contrato de trabalho da obreira, condenar a reclamada ao pagamento de horas extras decorrentes das dobras de jornada, realizadas 3 (três) vezes por semana, no importe de 24 horas semanais, considerando-se a jornada de trabalho das 12:30h às 2:45h, com intervalo de 15 minutos (pedido de letra A, f. 12); adicional noturno correspondente (pedido de letra A, f. 12), computando-se a redução da hora noturna (pedido de letra C, f. 12); 1 hora extra nos outros 3 (três) dias da semana, referente ao tempo despendido no acerto (pedido de letra E, f. 12). As parcelas ora deferidas deverão ser apuradas no período compreendido entre 19.03.96 e 31.10.96, sendo também devidos os reflexos das horas extras sobre férias + 1/3 (relativas ao período aquisitivo de 96/97), 13º salário de 96 e FGTS. Observar-se-á, na apuração, o salário efetivamente recebido pela obreira (R$462,50), sem as gorjetas (En. 354/TST). O mesmo salário deve ser utilizado

para o cálculo do pagamento do trabalho realizado nos feriados dos dias 01.05.96, 15.08.96 e 07.09.96 (pedido de letra M, f. 13), ora deferido. São ainda procedentes os pedidos de pagamento de diferenças de férias + 1/3 (período aquisitivo 96/97), 13º salário de 1996 e FGTS, tomando-se por base a real remuneração da obreira (R$862,50) - pedidos de letras F e H, f. 13. Todas as parcelas deverão ser apuradas em liquidação de sentença, compensando-se os valores pagos a idêntico título, inclusive aqueles quitados no acerto rescisório de f. 17. Determino, ainda, o pagamento à reclamante de 45 minutos extras diários, por todo o pacto laboral, decorrentes da insuficiência do intervalo intrajornada, com reflexos sobre férias + 1/3, 13º salário, aviso prévio e FGTS + 40%, bem como da indenização por dano moral no valor equivalente a 20 salários mínimos.

Acresço à condenação o valor de R$18.000,00, com custas pela reclamada no importe de R$360,00.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Segunda Turma, unanimemente, em conhecer de ambos os recursos; sem divergência, em dar provimento parcial ao da reclamada para fixar as gorjetas em R$400,00; por maioria de votos, vencido em parte o Ex.mo Juiz Gilberto Goulart Pessoa, em dar provimento parcial ao apelo adesivo da reclamante para, reconhecendo a unicidade do contrato de trabalho, condenar a reclamada ao pagamento de horas extras decorrentes das dobras de jornada, realizadas 3 (três) vezes por semana, no importe de 24 horas semanais, considerando-se a jornada de trabalho das 12:30h às 2:45h, com intervalo de 15 minutos, com o adicional noturno correspondente e computando-se a redução da hora noturna, e de 1 hora extra nos outros 3 (três) dias da semana, referente ao tempo despendido no acerto, parcelas a serem apuradas no período compreendido entre 19.03.96 e 31.10.96, com reflexos também sobre férias + 1/3, 13º salário de 1996 e FGTS, observado o salário efetivamente recebido pela obreira (R$462,50), sem as gorjetas, utilizando-se o mesmo salário para o cálculo do pagamento do trabalho realizado nos feriados dos dias 01.05.96, 15.08.96 e 07.09.96, ora deferido; para determinar o pagamento de diferenças de férias + 1/3 do período aquisitivo 96/97, 13º salário de 1996 e FGTS, tomando-se por base a real remuneração da autora (R$862,50); ainda o pagamento de 45 minutos extras diários, por todo o pacto laboral, decorrentes da insuficiência do intervalo intrajornada, com reflexos sobre férias + 1/3, 13º salário, aviso prévio e FGTS + 40%, bem como da indenização por dano moral no valor equivalente a 20 salários mínimos, apurando-se todas as parcelas em liquidação de sentença, compensando-se os valores pagos a idêntico título, inclusive aqueles quitados no acerto rescisório de f. 17.

Acrescido à condenação o valor de R$18.000,00, custas, pela reclamada, no importe de R$360,00.

Belo Horizonte, 02 de maio de 2000.

ANTÔNIO FERNANDO GUIMARÃES
Presidente

ALICE MONTEIRO DE BARROS
Relatora

TRT/RO-11606/99
Publ. no "MG" de 04.02.2000

RECORRENTE: ÂNGELO GABRIEL DE OLIVEIRA
RECORRIDO: ÁGUAS DO VALE NÁUTICO CLUBE HOTEL

EMENTA: DIREITO COLETIVO DO TRABALHO - VINCULAÇÃO SINDICAL - NORMA EMERGENTE DE FONTE JURÍGENA AUTÔNOMA - PARTICIPAÇÃO DAQUELES QUE FRUIRÃO OS EFEITOS. Princípios e postulados irradiados da Constituição Federal e de Leis que lhe são inferiores são cogentes e abeberam a exegese de todas as normas em seus diversos ramos ou setores, sempre havendo de se conduzir a intelecção com os pontos de contato que mantém e que a hermenêutica consagra como observável para a intelecção do SISTEMA JURÍDICO no seu todo encadeado, do qual resulta a harmonia. José Afonso da Silva doutrina a eficácia da norma jurídica como a "... qualidade de produzir, em maior ou menor grau, efeitos jurídicos, ao regular, desde logo, as situações, relações e comportamento nela indicados". As circunstâncias de o Reclamante, promovido de ajudante geral para segurança do hotel e ter realizado treinamento, não autorizam que as Convenções Coletivas celebradas entre o Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado de Minas Gerais e o Sindicato Profissional do mesmo ramo a ele se apliquem, desobrigando o Reclamado de cumprir o que nelas se contém. O Recorrente não é representado e tampouco o pólo adverso obrigado por qualquer norma coletiva de que não participe, mesmo porque não é a sua quadra sindical, cujo ramo é hotelaria. O vínculo social básico encampa a categoria econômica com solidariedade de interesses igualmente econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (cf. inteligência da primeira parte do artigo 511, da CLT).

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da MM. 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Uberaba, MG, em que figuram, como Recorrente, Ângelo Gabriel de Oliveira e, como Recorrido, Águas do Vale Náutico Clube Hotel, como a seguir se expõe:

Relatório

A r. sentença de f. 101-03 julgou os pedidos improcedentes, gerando o recurso ordinário de f. 106-111.

A *vexata quaestio* é a quadra sindical.

Recolhimento das custas processuais à f. 112.

Apresentadas contra-razões às f. 115-20, a Procuradoria Regional do Trabalho, através do Dr. Dennis Borges Santana, absteve-se de exarar parecer

circunstanciado, nos termos da Lei Complementar n. 75/93, artigo 83, incisos II e VII (f. 122).

É o relatório.

VOTO

1. Admissibilidade

Atendidos os supostos (cabimento, legitimação para recorrer, interesse em recorrer e inexistência de fato impeditivo ou extintivo ao poder de recorrer, tempestividade, preparo das custas processuais e regularidade formal), conheço do recurso.

2. Mérito

2.1. Norma coletiva - Aplicabilidade - Atividade preponderante da empresa

Diz o Reclamante que classifica-se como manifesto equívoco a negativa do enquadramento sindical conferido pelo Colegiado de origem, porque a atividade exercida está contida na categoria profissional diferenciada. Exerceu a função de vigilante e há sindicato da categoria profissional, mas não usufruiu dos benefícios dispostos nos respectivos instrumentos normativos por conveniência do Recorrido. Fez curso de preparação e especialização de vigilante. Conseqüência da quadra almejada é o pagamento das horas extraordinárias, sendo que impugnou a documentação juntada e foi aplicada ao Recorrido a pena de confissão.

Cabe-me, de início, esclarecer que o engate à norma jurídica passa ao largo da pena aplicada, que reconhece mera presunção de veracidade aos fatos articulados no exórdio.

Riva Sanseverino lembra-me que o estabelecimento do mínimo de condições sociais em favor do contraente decorre da intervenção e da atividade sindical, não desgravitando do enfoque que projeta, entre os convenentes, aquele considerado, em princípio, como economicamente mais débil. Motivos de natureza econômica, aliados aos de natureza social, tornam saliente a tendência de o direito coletivo operar como se própria lei fora no âmbito de determinada categoria. A norma emergente de fonte jurígena autônoma perpassa convenientemente pela participação daqueles que fruirão os seus efeitos.

Para mais explicitar: para a eficácia, os atos jurídicos como a força ou o poder a eles atribuída para a produção dos efeitos jurídicos desejados, em sede coletiva do trabalho, não se seccionam da essencial e inequívoca co-autoria de todos atores envolvidos nos atos que almejaram e construíram para suportar seus reflexos no âmbito categorial. Como doutrina Geraldo Ataliba, haverá a "aptidão para produzirem efeitos jurídicos". E tais não são arrancados de mera volição de sindicato outro encostada em cláusula convencional desvalida da outorga de poderes do ente envolvido. Há uma rede sistêmica e harmônica no ordenamento jurídico a exigir pontos de contato para a observância do operador jurídico, visando à produção desses efeitos.

Não é por acidente, portanto, que a negociação coletiva objetiva a celebração de uma convenção (ou acordo coletivo de trabalho) de caráter normativo, para a estipulação de condições de trabalho, no âmbito das respectivas representações às relações individuais de trabalho. A distinção entre

ambos fica à conta das partes convenentes (entidades sindicais ou, conforme o caso, entidade sindical e empresa). Regra geral da celebração é a participação do sindicato, tanto patronal como profissional, pois a ele cabe a defesa dos interesses coletivos (cf. artigo 8º, da CF). E o aspecto está em remansosa jurisprudência com a edição da orientação n. 55, da i. Seção de Dissídios Individuais.

A Convenção Coletiva se aplica, portanto, às categorias representadas pelos sindicatos convenentes. Essa a primeira premissa.

O objeto social nuclear da Reclamada congraça atuação na área de comércio hoteleiro e similares.

No Brasil, os sindicatos organizados por profissão (horizontais) correspondem aos das categorias profissionais diferenciadas, enquanto os verticais seriam os das demais categorias profissionais, tudo de acordo com expressa imposição legal (CLT, artigo 511, §§ 3º e 2º respectivamente).

A nossa lei, perfilhando a doutrina francesa, admite sindicatos constituídos mediante critérios de identidade e também similaridade e conexidade de profissões, exigindo, quando nada, certa comunhão de interesses ou pontos de contato. O artigo 511, da CLT, nessa linha, refere-se a "vínculo social básico" e "expressão social elementar", cuidando de apontar a profissão exercida pelos empregadores. É assim que Sayão Romita completa doutrinando: "... a expressão elementar compreendida como categoria profissional é composta pela similaridade de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego: a) na mesma atividade econômica; b) em atividades econômicas similares ou conexas". Aí cuidam-se dos empregados, dos que vivem do emprego, dos que exercem "profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego". Esse emprego pode ser exercido na mesma atividade econômica (atividade idêntica) e bem assim em atividades econômicas similares ou conexas.

Em nosso País não se definiu, porém, de modo sistemático a especialização profissional nem se fixaram critérios de formação profissional. Daí a necessidade de se definir categoria profissional diferenciada, o que constitui o objeto do artigo 511, § 3º: "... é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em conseqüência de condições de vida singulares". "Constituem categorias diferenciadas os condutores de veículos, os vendedores, os cabineiros de elevadores etc." (*ibidem*, pp. 200-201)

Foi precisa a r. sentença *a quo* ao excluir o Autor da categoria diferenciada, eis que a atividade profissional é vertida para empresa, cuja atividade preponderante é a hotelaria.

Este Órgão teve ensejo de apreciar matéria análoga, quando dos julgamentos dos RO-12.210/96 e RO-12.213/96, pelo que me permito transcrever excertos da consentânea e prevalente fundamentação deste como razão complementar de decidir a espécie:

> "No Brasil vigora, como dogma, a unicidade sindical. Nesta, nenhuma organização sindical representa além da sua própria categoria. Aliás, é o que está disposto na Constituição

Federal (artigo 8º, II), quando assinala a imperatividade das entidades sindicais profissionais e econômicas necessariamente corresponderem às suas categorias, sem poderem extrapolá-las ou alcançarem, no todo ou em parte, outras categorias.

Como se vê, não se trata de vontade ou interesse. Representação sindical é questão legal, indisponível, por isso mesmo captadora da observação que fiz no sentido de acerca dela não se poder falar em faticidade e em confissão.

Na sistemática cogente da unicidade sindical, a única categoria que interpenetra em todos os segmentos de empregadores (que tanto são os exercentes de atividade econômica, como os que a esta não professam - artigo 2º, CLT) é a diferenciada.

Mas, daí, aplicar-se a esse empregador que não é membro da categoria econômica dos estabelecimentos de ensino as normas coletivas RESTRITAS às relações das escolas particulares e seus professores vai enorme distância. Porque as normas acostadas nos autos com a inicial dizem respeito estrito a estes seus únicos destinatários, diante do que, *d.v.*, não comportam extensão por vontade ou interesse dos Entes Sindicais que nelas figuram."

Por isso, o ordenamento não concede voluntarismo ao enquadramento.

Tenho pontificado o prevalente entendimento jurisprudencial, aliás consentâneo com o ordenamento constitucional (artigo 8º), que impõe a unicidade sindical e apreende estritamente, no sistema verticalizado confederativo, categorias (profissionais e econômicas), no sentido da vinculação sindical não ser alvo de vontade ou escolha e, sim, decorrência de enquadramento que é automático: a atividade da empresa/empregadora retrata sua inserção numa dada categoria econômica e substantifica sua vinculação à Entidade Sindical que a representa; no prisma obreiro, o empregado integra a categoria profissional correspondente à atividade da empregadora.

Como precisamente doutrina J.J. Gomes Canotilho (*Fundamentos da Constituição*, 1991, p. 71), os princípios constitucionais são o cerne da Constituição, onde reside a sua identidade, a sua alma.

Para tanto afirmar com segurança, valho-me da autoridade de Arnaldo Süssekind e Délio Maranhão, que excepcionam os profissionais liberais, trabalhadores autônomos e empregados integrantes de categorias profissionais diferenciadas, deixando bem claro que "... o vínculo social básico determinante do enquadramento sindical das empresas e entidades empregadoras que lhes são equiparadas é sempre ditado pela natureza do respectivo empreendimento, o qual estabelece a solidariedade e dos interesses comuns configuradores da categoria econômica".

Diante disso, o teor normativo-obrigacional das convenções coletivas celebradas pelo Sindicato às f. 63-90 são auto-aplicáveis.

Desse panorama normativo ao artigo 570, o desdobramento da linha lógica é força que se impõe naturalmente, consagrando a justaposição simétrica entre atividades (do empreendimento) e profissões (dos empregados).

Inexistindo a vinculação obrigacional da incidência dos instrumentos coletivos, por si, à ilegitimidade de representação do Ente Sindical patronal firmatário - como longamente foi exposto -, não há como tutelar o interesse da parte autora, ficando claro que a quadratura normativa desapercebe-se da alegação de critério mais vantajoso. Importa mais a norma jurídica perfectibilizada no direito coletivo do trabalho.

O Reclamante foi contratado como ajudante geral, passando, em julho de 1996, a segurança (f. 13 e recibos de f. 59 e seguintes) e não vigilante, coisa diversa. É que, nos termos da Lei n. 7.102/33 com as alterações perpetradas pela Lei n. 8.863/94, o Autor não pode ser enquadrado na categoria profissional dos Vigilantes, também porque basicamente observava a movimentação dos freqüentadores do hotel, cuidava da portaria da empresa identificando pessoas, podendo reter objetos e pessoas que freqüentavam o clube, o que não eqüivale, *d.v.,* a policiamento ostensivo, sendo simples segurança, derivado da função primitiva de ajudante geral.

A prova oral colhida informa que o Recorrente sequer portava arma (f. 99).

Ademais, não há sequer notícia de implantação do sistema privado de vigilância.

Apreendo como tese do julgado:

Princípios e postulados irradiados da Constituição Federal e de Leis que lhe são inferiores são cogentes e abeberam a exegese de todas as normas em seus diversos ramos ou setores, sempre havendo de se conduzir a intelecção com os pontos de contato que mantém e que a hermenêutica consagra como observável para a intelecção do SISTEMA JURÍDICO no seu todo encadeado, do qual resulta a harmonia. José Afonso da Silva doutrina a eficácia da norma jurídica como a "... qualidade de produzir, em maior ou menor grau, efeitos jurídicos, ao regular, desde logo, as situações, relações e comportamento nela indicados". As circunstâncias de o Reclamante, promovido de ajudante geral para segurança do hotel e ter realizado treinamento, não autorizam que as Convenções Coletivas celebradas entre o Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado de Minas Gerais e o Sindicato Profissional do mesmo ramo a ele se apliquem, desobrigando o Reclamado de cumprir o que nelas se contém. O Recorrente não é representado e tampouco o pólo adverso obrigado por qualquer norma coletiva de que não participe, mesmo porque não é a sua quadra sindical, cujo ramo é hotelaria. O vínculo social básico encampa a categoria econômica com solidariedade de interesses igualmente econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (cf. inteligência da primeira parte do artigo 511, da CLT).

Prosseguindo, o Recorrente entende devidas as extraordinárias desbordantes da 44ª hora semanal, afirmando que o Recorrido não observou o regime de compensação de horas disposto na cláusula 16ª, da CCT, categoria dos vigilantes, anexada com a inicial, mas o Recorrido não se sujeita, como visto, à convenção coletiva em que não participou, nos termos da orientação jurisprudencial n. 55, da SDI.

O primeiro efeito da pena de confissão não é acionado se os elementos dos autos enunciam a verdade real, objetivo precípuo perseguido pelo Estado jurisdicional, e se se impõe a quadratura normativa.

A impugnação documental genérica não desafiou a falsidade ideológica, nos termos dos artigos 388 e 389, do CPC.

Como os instrumentos juscoletivos, vindos com a defesa e celebrados com sindicato que representa a categoria profissional do Reclamante, prevêem compensação de horas excedentes na semana, incluindo domingos e feriados laborados, cabia ao Recorrente apontar, ainda que por amostragem e que fosse esse o objeto da lide, possíveis diferenças.

Assim não agindo, o apelo não traz elemento a derruir os elementos de convicção utilizados consentaneamente no juízo *a quo*, que, por convergência de entendimentos, mantenho.

3. Conclusão

Conheço do recurso; no mérito, nego-lhe provimento.

Motivos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Primeira Turma, preliminarmente, à unanimidade, em conhecer do recurso; no mérito, sem divergência, em negar-lhe provimento.

Belo Horizonte, 06 de dezembro de 1999.

EMÍLIA FACCHINI
Presidente e Relatora

TRT/AP-106/00
Publ. no "MG" de 31.05.2000

AGRAVANTE: HILARINO MAIA DA SILVA
AGRAVADOS: JOSÉ DE LIMA GEO FILHO (1)
BG PECUÁRIA E AGRICULTURA LTDA. E OUTRA (2)

EMENTA: O artigo 10, do Decreto 3.708/19, estabelece a responsabilidade dos sócios pelas obrigações contraídas em nome da sociedade, perante terceiros, em caso de violação do contrato ou de lei. Dado o caráter alimentar do crédito trabalhista, tem supremacia na execução trabalhista o princípio da desconsideração da personalidade jurídica da sociedade, firmado com base no artigo 28, da Lei 8.078/90, c/c o artigo 135, do CTN, e o princípio da imputação exclusiva do risco do empreendimento econômico ao empregador, artigo 449, da CLT. Em razão dos princípios referidos e sem êxito todos os esforços para se executar os bens da sociedade, é legítima a participação do sócio-gerente da sociedade.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, DECIDE-SE:

RELATÓRIO

Insurge-se o agravante contra a decisão de f. 128/129, complementada pela de Embargos de Declaração, f. 134/135, que julgou procedentes os embargos à execução interpostos por José de Lima Geo Filho.

Argúi a nulidade da r. decisão, alegando que não foi analisada a preliminar de não conhecimento dos embargos à execução, argüida em contraminuta, em face de não se encontrar garantida a execução; no mérito, pugna pela legitimidade passiva do embargante para responder pela execução e pela subsistência da penhora de f. 64/68.

Pede provimento.

Não há contraminuta.

A d. Procuradoria Regional do Trabalho manifesta-se, à f. 152, através da sua i. Procuradora Ângela Maria G. E. M. de Magalhães Pinto, dizendo que não há interesse público capaz de justificar a intervenção do Ministério Público do Trabalho e ressalva sua manifestação em sessão de julgamento ou em qualquer outra fase do processo, nos termos do artigo 83, e incisos da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993.

É o relatório.

VOTO

Inicialmente, determino à Secretaria da Turma que registre à contracapa dos autos como primeiro agravado o Sr. José de Lima Geo Filho.

ADMISSIBILIDADE

A decisão é recorrível e o apelo é adequado e tempestivo, subscrito por advogado habilitado e com poderes conferidos nos autos.

Conheço do agravo.

PRELIMINAR DE NULIDADE DA DECISÃO AGRAVADA

Diz o agravante que a r. decisão atacada é nula porque não considerou a preliminar de não conhecimento, argüida na contraminuta de embargos à execução, em face de não se encontrar garantida a execução e também porque foram recebidos os embargos à execução, embora o MM. Juízo da execução tivesse entendido que haveria de ter sido impetrado embargos de terceiro, sendo inaplicável *in casu* o princípio da fungibilidade.

Razão não lhe assiste.

Em primeiro lugar, é de se notar que os embargos de declaração interpostos à decisão de embargos à execução, embora tenham sido julgados improcedentes, examinaram a preliminar de não conhecimento dos embargos à execução, argüida pelo ora agravante, inclusive citando o douto Humberto Theodoro Júnior, *in Processo de Execução,* 7ª Edição, ed. Livraria Universitária de Direito, 1983, p. 353, que ensina "A circunstância porém, de os bens encontrados não serem suficientes para o resgate integral da dívida ajuizada, não impede nem o prosseguimento da execução nem a oposição de embargos do devedor."

Portanto, foi sanada a omissão apontada pelo ora agravante, em sede de embargos de declaração, conforme a r. decisão de f. 134, que fundamentou o conhecimento dos embargos à execução propostos por José de Lima Geo Filho, não merecendo ser anulada a r. decisão neste particular.

Com relação ao segundo argumento do agravante, a r. decisão de f. 129 disse *en passant* que o embargante deveria ter ajuizado embargos de terceiro, uma vez que argúi sua ilegitimidade passiva, contudo, não vislumbrou a impossibilidade jurídica de se analisar a matéria em sede de embargos à execução.

Também nesse aspecto não existe a nulidade alegada pelo agravante, havendo de se notar que o mesmo ao impugnar os embargos à execução nada alegou sobre tal peculiaridade. Aliás, bate-se pela legitimidade passiva do agravado, o que de *per se* já denota a propriedade dos embargos à execução apresentados.

Rejeito.

MÉRITO

Da legitimidade passiva do agravado José de Lima Geo Filho

Os autos deste processo cuidam da ação trabalhista proposta pelo ora agravante contra BG Pecuária e Agricultura Ltda., e Santa Raquel Pecuária e Empreendimentos Ltda., empresas com as quais manteve vínculo empregatício no período de 02.07.90 a 07.10.96.

Ambas foram julgadas e condenadas à revelia, conforme a r. sentença de f. 14/16. Iniciado o processo de execução, as reclamadas sequer foram localizadas, conforme se depreende das certidões de f. 47 e 59, até que se chegou ao sócio-gerente da primeira reclamada, o Sr. José de Lima Geo Filho, através de informações da Junta Comercial do Estado de Minas Gerais, documento de f. 68.

Notificado para informar sobre os bens das executadas, o primeiro agravado sequer foi encontrado, conforme certidão de f. 64/v, até que com muita persistência chegou-se à residência do mesmo para a penhora dos bens discriminados às f. 94/98.

Nos embargos à execução de f. 100/101, o ora primeiro agravado diz que a segunda reclamada atualmente responde pelos débitos da segunda.

Junta o contrato social de f. 101/104 da segunda reclamada, através do qual se constata que o segundo e o terceiro sócio são filhos menores do agravado e por este representados, permanecendo na sociedade após as outras alterações, noticiadas pelos contratos de f. 105/106, ocorridas em 1997.

Por outro lado, o contrato social de f. 108/115, datado de 01.10.93, revela que não se trata de empresa de pequeno porte e que é sócio-gerente da referida empresa o Sr. José de Lima Geo Filho, primeiro agravado.

Emerge da referida prova documental, portanto, que o primeiro agravado é o real representante da segunda reclamada, quem responde pelos débitos, inclusive, da primeira reclamada, conforme ele próprio declara em suas razões de embargos à execução.

É clara a relutância das empresas agravadas em quitar os débitos do exeqüente, o que torna o primeiro agravado, representante legal das mesmas e portanto responsável por tal inadimplência, parte legítima para figurar no pólo passivo desta execução, nos termos do artigo 10, do Decreto 3.708/19, que estabelece a responsabilidade dos sócios pelas obrigações contraídas em nome da sociedade, perante terceiros em caso de violação do contrato ou de lei.

Dado o caráter alimentar do crédito trabalhista, tem supremacia na execução trabalhista o princípio da desconsideração da personalidade jurídica da sociedade, firmado com base no artigo 28, da Lei 8.078/90, c/c o artigo 135, do CTN, e o princípio da imputação exclusiva do risco do empreendimento econômico ao empregador, artigo 449, da CLT.

Em razão dos princípios referidos e sem êxito todos os esforços para se executar os bens da sociedade, é legítima

a participação do agravado José de Lima Geo Filho, na condição de sócio-gerente da sociedade, devendo ser mantido no pólo passivo da execução, merecendo ser reformada a r. decisão atacada nesse ponto.

Conseqüentemente, fica mantida a penhora já realizada nos autos, às f. 94/98.

CONCLUSÃO

Isto posto, conheço do agravo, rejeito a preliminar de nulidade da r. decisão atacada e, no mérito, dou-lhe total provimento, para declarar o primeiro agravado, José de Lima Geo Filho, parte passiva legítima para figurar nesta execução e, em conseqüência, declarar subsistente a penhora de f. 94/98.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da sua Segunda Turma, unanimemente, em determinar seja registrado como primeiro agravado José de Lima Geo Filho; sem divergência, em conhecer do apelo e em rejeitar a preliminar de nulidade; ainda à unanimidade, em dar provimento ao agravo para declarar o primeiro agravado parte passiva legítima para figurar nesta execução e, em conseqüência, em declarar subsistente a penhora de f. 94/98.

Belo Horizonte, 16 de maio de 2000.

ANTÔNIO FERNANDO GUIMARÃES
Presidente

LUCILDE D'AJUDA LYRA DE ALMEIDA
Relatora

TRT/RO-13297/99
Publ. no "MG" de 26.02.2000

ORIGEM: 6ª JCJ DE BELO HORIZONTE
RECORRENTE: ELCIENE RACHEL JUNHO PEREIRA
RECORRIDO: QUARTACOR LTDA

EMENTA: GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - AÇÃO JUDICIAL PROPOSTA UM ANO APÓS A COMPROVAÇÃO DA GRAVIDEZ - IMPROCEDÊNCIA. Comprovado nos autos que a reclamante desconhecia seu estado gravídico no momento da sua dispensa imotivada, vindo a postular a garantia de emprego cerca de um ano após a extinção do contrato laboral, deixando transcorrer, injustificadamente, o período relativo à estabilidade provisória, mostra-se improcedente o pedido das vantagens pecuniárias correspondentes à estabilidade provisória e seus consectários, por importar tal comportamento em exercício abusivo do direito de ação, uma vez que desviado da finalidade do instituto jurídico, que é a manutenção do emprego.

Vistos, discutidos e relatados estes autos de Recurso Ordinário, em que figuram como recorrente, Elciene Rachel Junho Pereira e, como recorrido, Quartacor Ltda.

I - RELATÓRIO

Contra a r. sentença de f. 33/34, prolatada pela MM. 6ª JCJ de Belo Horizonte-MG, sob a presidência da

Juíza do Trabalho, Drª Sueli Teixeira Mascarenhas Diniz, que julgou improcedentes os pedidos deduzidos na presente reclamação trabalhista, recorre ordinariamente a reclamante, às f. 35/38, postulando o pagamento de salários relativos ao período da estabilidade assegurada no art. 10, II, "b", do ADCT.

Contra-razões às f. 39/43.

Parecer do douto MPT da lavra do i. Procurador do Trabalho José Diamir da Costa, opinando pelo prosseguimento do feito, nos termos da LC n. 75/93 (f. 44).

É o relatório.

II - VOTO

1. Juízo de admissibilidade

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

2. Juízo de mérito

2.1. Estabilidade provisória - Gestante

Insurge-se a reclamante contra a v. sentença hostilizada que julgou improcedentes os pedidos formulados na presente reclamação trabalhista com arrimo no art. 10, II, "b", do ADCT. Alega que a estabilidade provisória está assegurada por preceito constitucional, sendo prescindível o conhecimento da gravidez pelo empregador, a qual poderia ter vindo à tona quando do exame demissional não realizado pela reclamada. Finalmente, afirma que ingressou em juízo dentro do prazo prescricional.

Sem razão a recorrente, pois, segundo análise das provas produzidas nos autos, a reclamante, dispensada em 22.04.98, não conhecia seu estado gravídico, até porque provavelmente engravidara no início daquele mês, tendo em vista que o atestado médico de f. 22 informa que a última menstruação ocorrera em 25.03.98. Ademais, o único documento que comprova o estado gravídico da reclamante é o exame de ecografia obstétrica de f. 24/25, realizado em 26/06/98, meses após a rescisão do contrato de trabalho.

Ora, a confirmação da gravidez, circunstância prevista no art.10, II, "b", do ADCT da CR, de fato não faz letra morta da tese jurídica que liga a garantia de emprego da gestante ao fato objetivo da concepção, contudo, imprescindível que a gravidez seja comunicada ao empregador, seja no curso do contrato, por ocasião da notificação da dispensa ou mesmo no curso do aviso prévio, ou até mesmo, com maior liberalidade, alguns meses após a extinção do pacto laborativo.

Com efeito, a empregada não tutelou com eficácia o direito do qual acreditava ser possuidora, pois segundo se observa a mesma somente veio a juízo ao final do período da garantia de emprego, ou seja, após um ano da sua dispensa, com a finalidade única de obter as vantagens pecuniárias da referida estabilidade provisória e não a reintegração no emprego, inclusive porque, colocado o emprego à disposição da recorrente, a mesma o recusou injustificadamente.

Assim, ainda que prepondere o critério objetivista na hipótese da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, mostra-se razoável a restrição da garantia de emprego àquelas hipóteses em que a empregada efetivamente vem conhecer de seu estado gravídico, seja no curso ou algum tempo após a extinção do pacto laboral, seja no curso do aviso prévio, afastando o alegado

direito postulado, quando a garantia de emprego somente é invocada após decorridos vários meses do término do contrato, comportamento obreiro esse que importa em nítido exercício abusivo do direito de ação, porque desviado da finalidade do instituto jurídico, que é a manutenção do emprego.

Mantém-se a v. sentença de 1º grau por seus próprios e jurídicos fundamentos.

III - CONCLUSÃO

Conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento.

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quarta Turma, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Belo Horizonte, 09 de fevereiro de 2000.

MARCUS MOURA FERREIRA
Presidente e Relator

TRT/HC-49/99
Publ. no "MG" de 28.01.2000

PACIENTE: ELOÍNA DUARTE PEIXOTO
IMPETRADO: JUIZ DA VARA DO TRABALHO DE TEÓFILO OTONI

EMENTA: *HABEAS CORPUS* - ATO DO JUIZ DA VARA DO TRABALHO - COMPETÊNCIA. "Embora a atividade dos três Poderes se inter-relacione, dado que o desempenho de um se relaciona com o de outro, a regra constitucional é a da indelegabilidade de atribuições. [...]
A independência supre separação, sendo ilógico supor que, separadas as funções e entregues a órgãos distintos por uma vontade, soberana (Assembléia Constituinte) e, portanto, acima da vontade dos órgãos criados, possam eles, a seu critério, delegar atribuições, uns para os outros".
A intelecção atributiva da competência prevista no art. 108, I, "d", da CF-88, é hermética e alcança estritamente o Juiz Federal da Justiça Federal de primeiro grau.
Tratando-se de ato praticado em processo trabalhista, via do qual o Juiz da Vara do Trabalho determina a apresentação dos bens penhorados, pena de prisão do depositário, o *habeas corpus* deve ser impetrado e julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho, diante de a este estar atribuída, com exclusividade, a competência para a apreciação.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *HABEAS CORPUS* apresentados por Eloína Duarte Peixoto, como Paciente, sendo Impetrado o MM. Juiz da Vara do Trabalho de Teófilo Otoni (EC 24/99), como a seguir se expõe:

RELATÓRIO

Eloína Duarte Peixoto impetra, em seu proveito, ordem de *habeas corpus* preventivo, alegando-se na iminência de sofrer coação ilegítima em

sua locomoção, por ato do Juiz que, na Presidência da então Junta de Conciliação e Julgamento de Teófilo Otoni, lhe intimou para apresentar os semoventes penhorados na execução da ação trabalhista movida por Nilson Alves Ribeiro contra Geraldo Schuffner Rodrigues (processo n. 112/96).

Aduz que Oficial de Justiça do Juízo, na Fazenda Serenata, pertencente ao executado, penhorou algumas reses, gado que pertenceria ao arrendatário do imóvel, Sr. Geraldo Magela Dupim Leão. Não encontrando, no local, o reclamado, ao deparar-se com a paciente - "que estava a passeio na fazenda daquele Sr." (dizendo-se amiga íntima do Dr. Geraldo Schuffner Rodrigues - f. 02) -, intimou-a como depositária, quando se recusou a assinar o termo.

O ato de ofício que lhe arremeteu à posição de depositária, sem que a tanto se comprometesse, rendeu-lhe ser intimada, tanto quanto o executado, para apresentação do gado, ou seu equivalente em dinheiro, sob pena de prisão por depósito infiel.

A fim de não sofrer constrangimento, "sendo atirada a promiscuidade de uma prisão e para evitar que uma mulher carente, trabalhadora e honesta tenha seu nome maculado por uma prisão completamente ilegal", pede a concessão liminar da ordem, expedindo-se-lhe salvo-conduto.

Com a inicial, cópia do despacho de 15.07.99, em que a Autoridade apontada como coatora afirma o entendimento da legitimidade do auto de penhora lavrado, com nomeação de depositário do bem consoante art. 665, IV, do CPC, diante do que desnecessária a assinatura do mesmo, bastando a ciência.

Considerando a condição de esposa de fato do executado, o que apreende a administração comum dos bens, timbrando a procrastinação da solução definitiva da decisão transitada em julgado, dispôs a intimação da depositária e do executado, por mandado, "... para que coloquem à disposição deste Juízo os bens penhorados ou o seu equivalente em dinheiro, em 05 dias, sob pena de imediata prisão da depositária infiel".

As informações foram prestadas ao Relator, pelo mesmo meio em que Impetrado o pedido da ordem, tendo o MM. Juiz Newton Gomes Godinho dado conta de anterior impetração de *habeas corpus* em face do mesmo ato, pela mesma Paciente, perante o Eg. Tribunal de Alçada de Minas Gerais, o qual declinou da competência para o Eg. Tribunal Regional Federal, quando acrescentou o encaminhamento do que foi declinado pelo subscritor do despacho, ao ensejo do relato pertinente àqueles autos.

Enviou cópia de ata da audiência de 15.07.99, em que a ora Impetrante, presente, reconheceu "... que a mesma convive maritalmente com o executado há oito anos, residindo com o mesmo atualmente, entendendo não ser a depositária do bem".

Manifestação do Ministério Público do Trabalho, pelo Dr. Joaquim Rodrigues Nascimento, opinando pelo conhecimento e denegação da ordem.

É o relatório.

VOTO

1. Competência e litispendência

Duas questões se apresentam para imediato deslinde, dizendo respeito à competência e à impetração de outro *habeas corpus* preventivo.

Percebe-se que essas ficam apreendidas, em vista daqueloutra impetração perante o Eg. Tribunal de Alçada do Estado de Minas Gerais, e desse ter pronunciado a declinação do exame para o Eg. Tribunal Regional Federal (TAMG, 1ª Câmara Criminal, proc. HC 289.504-7, acórdão de 08.09.99, enviado ao Impetrado pelo ofício 1325/99, e recebido em 05.10.99 - f. 20/23).

A Emenda 16/65 acresceu à Constituição Federal de 1946 a alínea "b" ao inciso I, do art. 104, quando previu a competência do Tribunal Federal de Recursos para processar e julgar originariamente os *habeas corpus* quando a autoridade coatora for Juiz Federal.

Lembrada a criação da Justiça Federal (Lei 5.010/66), vê-se a Constituição de 1967 afirmando tal atribuição no art. 117, I, "c", embora pautando outros agentes além do Juiz Federal, o que persistiu com a Emenda 07/77 (no art. 122, I, "d"), enquanto a Carta de 1988 dispõe, no art. 108, I, "d", a competência dos Tribunais Regionais Federais para processar e julgar, originariamente, "os *habeas corpus*, quando a autoridade coatora for juiz federal."

O que se indagaria é se o Juiz Federal aí plasmado seria todo Magistrado da União, ao que, *d.v.*, respondo negativamente.

Antes que tudo, a visão sistemática, adequada ao alcance constitucional, até mesmo diante de seus princípios e de suas disposições.

No Capítulo III, Seção I (disposições gerais), o art. 92, os incisos III e IV reconhecem órgãos do Poder Judiciário os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais e os Tribunais e Juízes do Trabalho.

Na Seção II, há enunciação concernente ao Supremo Tribunal Federal; na Seção III, cuida do Superior Tribunal de Justiça.

Na Seção IV, versa "Dos Tribunais Regionais Federais e dos Juízes Federais", dispondo no art. 106, I e II, serem órgãos da Justiça Federal os Tribunais Regionais Federais e os Juízes Federais.

No art. 108, competência de TRF e, no art. 109, a de Juízes Federais, neste havendo expressa exclusão de ações "... sujeitas [...] à Justiça do Trabalho" (inciso I).

Aí segue-se a Seção V, acerca dos Tribunais e Juízes do Trabalho, para estabelecer, no art. 114, última parte, a competência desta Especializada para o decorrente ou com origem "... no cumprimento de suas próprias sentenças...".

Lembra o e. MENDONÇA LIMA: "a possibilidade de exercer a jurisdição em um caso concreto" define a competência, e esta se dá "segundo a atribuição conferida em lei ao órgão judiciário, obedecidos os critérios determinativos".

No vértice, conforme o Prof. MICHEL TEMER (*Elementos de Direito Constitucional*, Malheiros Editores, 9ª ed., 1992), a independência entre os Poderes, com pressuposto na

> "[...] circunstância de cada Poder haurir suas competências no Texto Constitucional. Nenhuma norma infraconstitucional pode subtrair competências que foram entregues pelo constituinte",

com fundo arremate:

> "Embora a atividade dos três Poderes se inter-relacione, dado

> que o desempenho de um se relaciona com o de outro, a regra constitucional é a da indelegabilidade de atribuições. [...]
> A independência supre separação, sendo ilógico supor que, separadas as funções e entregues a órgãos distintos por uma vontade, soberana (Assembléia Constituinte) e, portanto, acima da vontade dos órgãos criados, possam eles, a seu critério, delegar atribuições, uns para os outros". (*ob. cit.*, p. 113)

Trata-se de ato do Estado legislando sobre si mesmo (MIRANDA, Pontes de. *Comentários à Constituição de 1967 com a Emenda n. 1 de 1969*, Forense, 1987, p. 110).

É dizer, com o pronunciamento da Suprema Corte (RE 141050-7-SP, Min. Marco Aurélio, DJ 27.06.97, Ementário STF 1875-07):

> "A definição da competência, se da Justiça do Trabalho ou da Justiça Comum, considerados direitos resultantes da relação jurídica, decorre da natureza desta última."

Cumpre observar, com CELSO BASTOS (*Curso de Direito Constitucional*, Saraiva, 18ª ed., 1997):

> "A estrutura da justiça brasileira deve ser estudada levando-se em conta dois aspectos: de um lado, em decorrência da forma federal de Estado, a justiça se divide em federal e estadual; de outro, em razão da competência outorgada pela Constituição, temos a justiça comum e a justiça especializada. Tanto a justiça federal quanto a estadual se bipartem em comum e especializada. A esta incumbe a prestação jurisdicional relativa às matérias: militar, eleitoral e trabalhista. A justiça comum é toda aquela remanescente da justiça especializada. Não sendo especializada, é comum. [...]
>
> Justiça federal comum - é exercida em primeiro grau de jurisdição pelos juízes federais. [...] Em segundo grau de jurisdição a justiça federal comum é exercida pelos Tribunais Regionais Federais [...].
>
> Justiça federal especializada:
>
> Justiça Militar - [...]
>
> Justiça Eleitoral - [...]
>
> Justiça do Trabalho - [...]".

Desse modo, a intelecção atributiva da competência prevista no art. 108, I, "d" / CF-88, é hermética e alcança estritamente o Juiz Federal da Justiça Federal de primeiro grau.

Tratando-se de ato praticado em processo trabalhista, via do qual o Juiz da Vara do Trabalho determina a apresentação dos bens penhorados, pena de prisão do depositário, o *habeas corpus* deve ser impetrado e julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho, diante de a este estar atribuída, com exclusividade, a competência para a apreciação.

No leito da repetição da medida intentada, colho da jurisprudência da Suprema Corte (*v.g.*, HC-77909-DF, Min. MOREIRA ALVES, DJ 12.03.99; HC-

69003-SP, Min. CARLOS VELLOSO, DJ 07.02.92) situar-se a litispendência no *bis in idem* de ações penais em curso, dizendo respeito ao mesmo réu e pelo mesmo fato a ele imputado.

Daquele primeiro apontado, ainda extraio o que tem a ver com a primeira questão resolvida:

> "[...] argüida a exceção de litispendência, se resolve, quando ambos os juízes são competentes, pela prevenção em favor daquele que tiver antecedido ao outro 'a prática de algum ato do processo ou de medida a este relativa, ainda que anterior ao oferecimento da denúncia ou da queixa (artigo 83, do CPP) - ...".

Habeas corpus é ação - vale a lição de PONTES DE MIRANDA:

> "O pedido de *'habeas corpus'* é pedido de prestação jurisdicional em ação, cuja classificação mostraremos mais tarde. A ação é preponderantemente mandamental. Nasceu assim o instituto. Os dados históricos no-lo provarão. Não se diga (a economia seria imperdoável) que se trata de recurso. A pretensão não é recursal. Nem o foi, nem o é. É ação contra quem violou ou ameaça violar a liberdade de ir, ficar e vir. Talvez contra a autoridade judiciária. Talvez contra tribunal." (*História e prática do habeas corpus*, *apud* Enciclopédia Saraiva, v. 40, p. 374)

Esse instituto de direito processual constitucional (MARQUES, Frederico. *Elementos de direito processual penal*, Rio de Janeiro, 1965, v. 4) visa garantia a direito individual fundamental, a liberdade, e a tônica jurisprudencial pauta a admissibilidade de sua repetição, embora com fatos ou fundamentos outros.

No caso em exame, o cerne da matéria é um mesmo, como posto naqueloutro e aqui, mas a diferença fulcral encaminha o sinal do exame do presente em face da competência desta Especializada, em função do ato irrogado ser originário do cumprimento de sentença e em processo do trabalho.

A questão da competência, aliás, vinha posta pelo art. 649, do CPP (Decreto-lei 3.689/41): "O juiz ou o tribunal, DENTRO DOS LIMITES DA SUA JURISDIÇÃO, fará passar imediatamente a ordem impetrada, nos casos em que tenha cabimento, seja qual for a autoridade coatora." Também no § 2º, do art. 654: "Os juízes e os tribunais têm competência para expedir de ofício ordem de *habeas corpus*, quando no curso de processo verificarem que alguém sofre ou está na iminência de sofrer coação ilegal." O art. 661 pauta: "Em caso de competência originária do Tribunal de Apelação, a petição de *habeas corpus* será apresentada ao secretário, que a enviará imediatamente ao presidente do tribunal, ou da câmara criminal, ou da turma, que estiver reunida, ou primeiro tiver de reunir-se." E vem o art. 666: "Os regimentos dos Tribunais de Apelação estabelecerão as normas complementares para o processo e julgamento do pedido de *habeas corpus* de sua competência originária."

Com isso, destacando a competência privativa originária deste Regional e desta Turma (previsão regimental), tenho que é mesmo

necessário afastar-se aquela que seria a idéia da litispendência, já que essa frisa a reiteração em juízos com igual competência, do que, *d.v.*, não se cuida.

Em vista disso é que ressalto a superação daquelas duas questões, diante do que prossigo no exame do merecimento do pedido.

2. Mérito

A primeira verificação necessária é a de que a Impetrante, ao contrário do aduzido na inicial, ao invés de amiga íntima do executado naquela ação trabalhista, com ele vive maritalmente (ata, f. 18), o que atrai, com facilidade, a concepção da Constituição Federal de 1988 quanto ao núcleo entidade familiar (§ 3º, art. 226).

Disso decorre, *d.v.*, a mais absoluta improcedência da premissa de que era visitante na fazenda quando da constrição judicial.

A alegação de recusa à assinatura do auto de depósito conduz à nomeação compulsória, veiculada na lei processual civil (art. 665, IV).

Com tal *qualitas*, erro algum há em tal nomeação compulsória, e ilegitimidade alguma se estabelece.

Aliás, conviria ter presente que a utilização do CPC se dá supletivamente, sendo bastante a lição de AMAURI MASCARO NASCIMENTO (*Curso de Direito Processual do Trabalho*, Saraiva, 17ª ed., 1997, p. 582):

> "Assim, a adoção de procedimentos especiais deve ser entendida como a admissão, nos processos trabalhistas, de pedidos que o Código de Processo Civil regula mediante ritos próprios que nem sempre podem ser transportados para a Justiça do Trabalho, diante da organização [...] que a caracteriza e da oralidade e concentração dos atos [...]".

Decorre, pois, que a diligência realizada por Oficial de Justiça Avaliador do Órgão prescinde de dupla e testemunhas, notadamente ao se ver que não se tratou de arrombamento.

Importante é constatar, com a informação do Impetrado, que embargos de terceiro foram opostos à penhora, e por decisão definitiva julgados improcedentes - o que basta para afastar a alegação de se tratar de bens de terceiro.

Com tudo isso, o que se tem é a Impetrante ser depositária e, com isso, ser de máxima legitimidade o Juízo a intimar para apresentar os bens sob sua guarda, ou a elisão do valor da avaliação (R$9.800,00 - f. 24), pena de prisão.

Aqui tem pertinência a prescrição do inciso LXVII, do art. 5º/CF, que exclui do óbice da prisão civil por dívida a do depositário infiel, ao que cabe aportar a interpretação do guardião da Carta, afirmando a legitimidade dela, inclusive conceituado como depositário o devedor fiduciário (HC-73.469, 1ª Turma; HC-72.131, Plenário).

A garantia inscrita no inciso LXVIII, do mesmo art. 5º, é de conceder-se a ordem vindicada quando houver ameaça de violência ou coação de alguém em sua liberdade de locomoção por ilegalidade ou abuso de poder.

O ato irrogado é legítimo, e é o que afasta a procedência do pedido.

A Autoridade apontada como coatora não agiu com abuso e nem *contra legem*, sendo seu ato coberto de legitimidade.

CONCLUSÃO

Conheço do *habeas corpus* e nego a ordem pedida, por ser legítimo o ato do Juiz da Vara do Trabalho de Teófilo Otoni, cominando a prisão civil à Impetrante, como depositária dos bens penhorados no processo 112/96, em não os colocando à disposição do Juízo, ou o equivalente em dinheiro.

Sem custas.

Dê-se ciência imediata.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Segunda Turma, unanimemente, em conhecer do *habeas corpus*, e em negar a ordem pedida, por ser legítimo o ato do Juiz da Vara do Trabalho de Teófilo Otoni, cominando a prisão civil à Impetrante, como depositária dos bens penhorados no processo 112/96, em não os colocando à disposição do Juízo, ou o equivalente em dinheiro.

Belo Horizonte, 16 de dezembro de 1999.

ANTÔNIO FERNANDO GUIMARÃES
Presidente e Relator

TRT/RO-10948/99
Publ. no "MG" de 29.01.2000

RECORRENTES: BANCO REAL S/A (1)
MARIA IMACULADA DA SILVA CARDOSO (2)
RECORRIDOS: OS MESMOS

EMENTA: JORNADA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS. Nem sempre a compensação de jornadas é benéfica ao empregado, que, por presunção *iuris et de iure* (art. 468, da CLT), está permanentemente em estado de sujeição perante o empregador, a parte forte do contrato de trabalho. Pode o empregador, valendo-se de sua condição privilegiada na relação jurídica, impor ao empregado regras com as quais ele não concordaria se pudesse prevalecer sua vontade no ato da celebração do contrato de trabalho. Pode existir, e de fato existe, compensação de jornadas prorrogadas benéfica ao empregado como, por exemplo, quando ela ocorre para proporcionar a folga aos sábados. Mas, para que haja o benefício, são necessárias a estabilidade e a continuidade da situação, permitindo ao empregado programar sua vida diante da nova realidade. Não se pode imprimir validade a acordo para prorrogação e compensação de jornada realizada mensalmente em sintonia com as necessidades e interesses do empregador, prorrogando-se a jornada nos dias denominados de pico, fazendo-se a compensação naqueles em que o movimento bancário é menor. A intenção do empregador, nesse caso, é evitar o pagamento de horas extras, acarretando lesão ao empregado. A Constituição Federal, ao admitir a flexibilização da jornada de trabalho e do salário (art. 7º, incisos XXVI, VI e XIII),

condicionou a sua validade à celebração de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Nestes casos, verdadeiramente, só a entidade sindical representativa da categoria profissional é que tem condições de conhecer o interesse e a vontade da classe dos trabalhadores e, em seu nome, negociar e contratar com o empregador em igualdade de condições. Só a negociação coletiva pode evitar casos como o destes autos, em que, sem dúvida, o acordo individual foi imposto pelo empregador.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, interposto de decisão proferida pela MM. 4ª JCJ de Juiz de Fora, em que figuram, como recorrentes, BANCO REAL e MARIA IMACULADA DA SILVA CARDOSO e, como recorridos, OS MESMOS.

RELATÓRIO

A MM. 4ª JCJ de Juiz de Fora, sob a presidência do Dr. ANSELMO JOSÉ ALVES, pela sentença de f. 231/237, cujo relatório adoto e a este incorporo, declarou prescrito o direito de ação relativo ao período anterior a 08.10.93 e julgou procedentes, em parte, os pedidos feitos na inicial para condenar o Reclamado a pagar à Reclamante horas extras, acrescidas dos adicionais convencionais, conforme apurado pela perícia, obedecendo à compensação de jornadas, como determinado pelos acordos respectivos juntados aos autos; reflexos das horas extras nas gratificações natalinas, repousos semanais remunerados (inclusive sábados e feriados, quando tiverem sido prestadas em toda a semana anterior), férias acrescidas de 1/3 e FGTS. Foi determinado o depósito, na conta vinculada do Reclamante, dos reflexos das horas extras no FGTS, porque vigente o contrato de trabalho. Determinou-se a observância da evolução salarial da Reclamante e dos dias efetivamente trabalhados. O Reclamado foi condenado, ainda, a pagar os honorários do perito, arbitrados em R$700,00 e a multa, em favor da Reclamante, no valor de R$4.000,00, por litigância de má-fé. Atribuiu-se ao Reclamado o ônus relativo às contribuições previdenciárias.

Recorreu o Reclamado (f. 238/243) alegando não se poder considerar litigância de má-fé o fato de haver invocado, em sua defesa, o Enunciado n. 113/TST; não poder ser punido por haver exercido o seu direito de defesa, garantido pela Constituição Federal; não se poder aplicar a multa por litigância de má-fé quando, como no caso dos autos, não há prejuízo à parte; não haver o laudo pericial deduzido os minutos que antecedem e sucedem à jornada, nos termos do Precedente n. 23, da SDI/TST; aplicarem-se, para a correção monetária do FGTS, os índices próprios constantes da tabela expedida pela Caixa Econômica Federal; não se aplicar a multa prevista no art. 467, da CLT; e dever ser reduzido o valor arbitrado à causa para adequá-lo ao crédito da Reclamante reconhecido pela sentença, com base no laudo pericial.

A Reclamante interpôs o recurso adesivo de f. 248/250, alegando dever ser considerada verdadeira a jornada, alegada na inicial, relativamente ao mês de agosto de 1996, porque o Reclamado

não juntou o respectivo cartão de ponto, não obstante ter sido notificado para assim proceder; e serem inválidos os acordos de compensação das jornadas trazidos aos autos, porque só poderiam ser objeto de instrumento coletivo.

Só o recurso do Reclamado foi contra-arrazoado (f. 252/254).

O d. Ministério Público do Trabalho, representado pela Drª MARILZA GERALDA DO NASCIMENTO, declarou inexistir interesse público a justificar sua intervenção no presente feito e ressalvou a possibilidade de vir a manifestar-se, se necessário, na sessão de julgamento. (f. 256)

É o relatório.

VOTO

Recurso do reclamado

Juízo de admissibilidade

Conheço do recurso porque presentes os pressupostos de sua admissibilidade.

Juízo de mérito

Da litigância de má-fé

A sentença entendeu haver o Recorrente deduzido defesa contrária a expresso texto de lei, ao alegar que o adicional de horas extras não é devido sobre sábados e feriados e, considerando-o incurso nas sanções previstas no art. 18, do CPC, condenou-o a pagar à Reclamante multa no valor de R$4.000,00, correspondente a 20% sobre o valor dado à causa.

O Recorrente, em sua defesa, invocando o Enunciado n. 113/TST, sustentou não proceder o pedido de reflexo das horas extras sobre os sábados, por tratar-se de dia útil não trabalhado e não dia de repouso semanal remunerado. Tal alegação foi considerada pela sentença como dedução de defesa contrária a expresso texto de lei, porque os instrumentos normativos trazidos aos autos determinam que as horas extras, prestadas durante toda a semana anterior, devem refletir nos repousos remunerados, inclusive sábados e feriados.

O exercício do direito de defesa é amplamente garantido pela Constituição Federal. No caso da contestação pode a parte valer-se, inclusive, do princípio da eventualidade, alegando defesas em princípio contraditórias.

No caso dos autos o Recorrente alegou não ser devido o reflexo das horas extras sobre os sábados, invocando o Enunciado n. 113/TST, que está vigendo. As normas coletivas mencionadas pela sentença, certamente, devem prevalecer sobre o mencionado Enunciado. Mas elas não o derrogaram totalmente, uma vez que dispuseram só existir o reflexo das horas extras sobre os sábados quando houver prestação de serviços extraordinários durante toda a semana anterior. Assim, mesmo existindo aquelas normas, o Enunciado n. 113/TST tem aplicação, ainda que parcial.

O direito de defesa deve ser amplamente respeitado, só se aplicando a penalidade prevista no art. 18, do CPC, quando evidente a má-fé da parte que, com a intenção de enganar o julgador e de prejudicar a parte, deduz defesa contra texto expresso de lei. No caso dos autos as normas coletivas podem e devem ser interpretadas em harmonia com o mencionado Enunciado n. 113/TST. Aquela penalidade não pode servir para inibir a parte de exercer o seu direito de defesa.

Provejo, para excluir da condenação a multa por litigância de má-fé.

Das horas extras

Alega o Recorrente não haver o laudo pericial observado os critérios da impugnação que apresentou, uma vez que não foram deduzidos os minutos que antecedem e sucedem à jornada, nos termos do Enunciado n. 23, da SDI/TST.

Na impugnação de f. 212/213, alegou o Recorrente, de forma genérica, não haver o perito observado aquela orientação jurisprudencial, apurando, como horas extras, frações iguais ou menores que 5 minutos, registradas nos controles da jornada, antes e após esta. Não apontou qualquer caso específico do alegado erro, não sendo possível ao julgador, com base em uma alegação genérica, examinar todo o laudo pericial para verificar quando teria ocorrido o fato. Ademais, o mencionado Enunciado manda pagar a totalidade do tempo registrado no caso de ser ele superior a 5 minutos.

Desprovejo.

Da correção monetária do FGTS

A parcela relativa ao depósito do FGTS, deferida por sentença prolatada em reclamação trabalhista, é um crédito trabalhista como outro qualquer, sujeitando-se à correção monetária pelos índices próprios e não por aqueles fixados pela Caixa Econômica Federal, que só se aplicam administrativamente nos casos de recolhimento da parcela nas contas vinculadas com atraso.

Desprovejo.

Do valor da causa

O valor dado à causa, na inicial, não foi impugnado na defesa, não se podendo examinar a impugnação feita no recurso, em razão da preclusão ocorrida. Ademais, o valor da condenação, sobre o qual foram as custas calculadas, foi fixado pela sentença muito aquém daquele atribuído à causa, na inicial, inexistindo qualquer prejuízo para o Recorrente.

Desprovejo.

Da multa do art. 467, da CLT

No final de seu recurso, pede o Recorrente seja decotada da condenação a dobra do art. 467, da CLT, o que só pode ser atribuído a um evidente equívoco, uma vez que inexistiu aquela condenação.

Desprovejo.

Recurso adesivo do reclamante

Juízo de admissibilidade

Conheço do recurso porque presentes os pressupostos de sua admissibilidade.

Juízo de mérito

Da aplicação do art. 359, do CPC, e do Enunciado n. 338/TST

Como o Reclamado não trouxe para os autos o cartão de ponto referente ao mês de agosto de 1996, não obstante tenha sido notificado para fazê-lo (f. 212 e 213v), pede o Recorrente a aplicação do art. 359, do CPC, e do Enunciado n. 338/TST, para considerá-lo confesso quanto ao horário de trabalho alegado na inicial.

Na inicial (f. 3), foi pedida a notificação do Recorrido para trazer aos autos os controles de ponto assinados pela Recorrente, "... sob pena de ser presumido, como verdadeiro, ter a obreira cumprido jornada de trabalho das 9:30h às 19:00h, com intervalo de 15 minutos para lanche, de segunda a sexta-feira".

A confissão *ficta* pode ser elidida pelo conjunto da prova produzida. E os cartões de ponto juntados pelo Recorrido (f. 76 e seguintes) demonstram que em nenhum mês aquela jornada de trabalho foi cumprida pela Recorrente. Não se pode, pois, presumir-se verdadeiro o que se alegou na inicial apenas com relação ao mês de agosto de 1996. O procedimento do perito, apurando o número de horas extras trabalhadas naquele mês, com base na média dos últimos meses, está correto.

Desprovejo.

Dos acordos de compensação

A sentença, acolhendo a lição do eminente juiz e professor Mauricio Godinho Delgado, transcrita pela Recorrida em sua defesa (f. 66/68), entendeu válidos os acordos individuais de prorrogação e compensação de jornadas celebrados entre a Recorrente e o Recorrido (f. 103/105).

Permito-me, *data venia*, discordar daquele entendimento, principalmente na parte em que afirma ser a compensação de jornadas de trabalho benéfica para o empregado. Nem sempre isso acontece. O empregado, por presunção *iuris et de iure* (art. 468, da CLT), está permanentemente em estado de sujeição perante o empregador, a parte forte do contrato de trabalho, necessitando de proteção legal contra ele mesmo. Pode o empregador, valendo-se de sua condição privilegiada na relação jurídica, impor ao empregado regras com as quais ele não concordaria se pudesse prevalecer sua vontade no ato da celebração do contrato de trabalho. Pode existir, e de fato existe, compensação de jornadas prorrogadas benéfica ao empregado como, por exemplo, quando ela ocorre para proporcionar a folga aos sábados. Mas, para que haja o benefício, são necessárias a estabilidade e a continuidade da situação, permitindo ao empregado programar sua vida diante da nova realidade.

O trabalho do bancário é reconhecidamente penoso e foi com muita luta que se conseguiu o estabelecimento da sua jornada em 6 horas. A prorrogação de sua jornada de trabalho, em qualquer hipótese, deve ser evitada, principalmente em se tratando, como no caso dos autos, de empregada, que merece proteção especial.

Verifica-se, pelos documentos de f. 104 e seguintes, que o acordo para prorrogação e compensação de jornada era feito mensalmente, de acordo, evidentemente, com as necessidades e interesses do Recorrido. Prorrogava-se a jornada nos dias chamados de pico, fazendo-se a compensação naqueles em que o movimento bancário era menor. A intenção do Recorrido de evitar o pagamento de horas extras é evidente. Aqueles acordos eram lesivos à Recorrente, sem qualquer dúvida.

A Constituição Federal proclamou, em seu artigo 7º, inciso XXVI, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, fortalecendo a representação sindical. E quando admitiu a flexibilização de parte do direito protecionista, jornada de

trabalho e salário (art. 7º, VI e XIII), condicionou a sua validade à celebração de convenção ou acordo coletivo. Naqueles casos, verdadeiramente, só a entidade sindical representativa da categoria profissional é que tem condições de conhecer o interesse e a vontade da classe de trabalhadores e, em seu nome, negociar e contratar com o empregador em igualdade de condições. Só a negociação coletiva pode evitar casos como o destes autos em que, sem dúvida, o acordo individual foi imposto pelo empregador.

Entendo, pois, não terem validade jurídica, para efeito de isentar o Recorrido de pagar o adicional sobre horas extras, os acordos individuais de f. 103 e seguintes.

O Enunciado n. 85/TST continua vigendo e deve ser aplicado, porque fundamentado no superior princípio de direito que veda o enriquecimento sem causa. Sobre as horas trabalhadas além da jornada e compensadas, de acordo com os documentos de f. 103/115, só devem ser calculados os adicionais convencionais, que objetivam remunerar a penosidade da prestação de serviços.

Provejo, em parte.

Pelo exposto, conheço do recurso do Reclamado e, no mérito, dou-lhe provimento parcial, para excluir da condenação a multa de R$4.000,00, por litigância de má-fé.

Conheço do recurso adesivo da Reclamante e, no mérito, dou-lhe provimento parcial, para incluir na condenação os adicionais calculados sobre as horas extras trabalhadas e compensadas, conforme documentos de f. 103/115.

Mantenho o valor da condenação fixado pela sentença.

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quarta Turma, à unanimidade, conheceu do recurso do reclamado; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento parcial, para excluir da condenação a multa de R$4.000,00, por litigância de má-fé; unanimemente, conheceu do recurso adesivo da reclamante; no mérito, por maioria de votos, deu-lhe provimento parcial, para incluir na condenação os adicionais calculados sobre as horas extras trabalhadas e compensadas, conforme documentos de f. 103/115, vencida, parcialmente, a Ex.ma Juíza Revisora. Mantido o valor da condenação.

Belo Horizonte, 01 de dezembro de 1999.

LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT
Presidente e Relator

TRT/RO-7036/99
Publ. no "MG" de 21.06.2000

RECORRENTES: 1º) JCJ DE JOÃO MONLEVADE (*ex officio*)
2º) ANTÔNIO DE SOUZA REIS
RECORRIDOS: OS MESMOS

EMENTA: NULIDADE - CERCEAMENTO DE DEFESA. Pelo disposto no art. 130/CPC, é o juiz quem preside a instrução processual, competindo-lhe dirigi-la com bom senso e eqüidade, velando sempre pela preservação dos direitos das partes e pelo

império da lei. O indeferimento da oitiva de testemunha que não se encontrava presente à audiência, com a devida explanação dos motivos sustentáveis desse ato, não constitui cerceamento do direito de defesa ou induz à nulidade da sentença, porquanto amparado na lei.

Vistos etc.

RELATÓRIO

Pela sentença de f. 159/166, cujo relatório adoto e a este incorporo, a MM. 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de João Monlevade, sob a presidência da Ex.ma Juíza do Trabalho Drª Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo, julgou procedente em parte o pedido. Determinada a remessa necessária (f. 166).

Pelas razões que expõe às f. 167/169, o Reclamante interpõe Recurso Ordinário, argüindo preliminar de nulidade da sentença recorrida, por cerceamento de defesa e, no mérito, versando sobre diferenças de adicional noturno e horas extras e seus reflexos, decorrentes da não concessão do intervalo intrajornada, da redução da hora noturna e dos minutos que antecedem e sucedem à jornada de trabalho.

Contra-razões oferecidas pelo reclamante às f. 170/174.

Parecer do Ministério Público do Trabalho, às f. 177/178, opinando pelo conhecimento dos recursos voluntário e de ofício. No mérito, sugere o seu desprovimento.

É o relatório.

VOTO

I - Juízo de admissibilidade

Aviado a tempo e modo, conheço do recurso voluntário do reclamante, bem como da remessa oficial, regularmente processados.

II - Fundamentos

Recurso do reclamante

Preliminar

O reclamante argúi a nulidade da sentença, ao argumento de que teve cerceado o seu lídimo direito de produzir provas, porquanto, além de indeferida a oitiva de testemunha, devidamente arrolada, "conforme termos constantes da inicial o reclamante requereu a exibição dos cartões de ponto nos termos do art. 355, CPC, o que teve sua pretensão indeferida, sob protestos." (*sic*)

Sem razão.

Ora, é incontestável que o depoimento das testemunhas é meio de prova, tanto que previsto na CLT, na seção IX, destinada às provas (art. 819/825). Como tal, não pode ser indeferido injustificadamente, sob pena de ofensa ao princípio constitucional da ampla defesa - artigo 5º, LV, da CF/88.

No caso destes autos, porém, o indeferimento foi plenamente justificado, como ficou consignado na ata da audiência de instrução (f. 157/158), em que a MM. JCJ de origem registra expressamente os fundamentos de tal ato, qual seja, a preclusão.

Verifica-se constar expressamente da ata de f. 157/158 que "... o reclamante não tem testemunhas para ouvir". E,

posteriormente à oitiva da testemunha indicada pelo reclamado, foi registrado que "... após o reclamante ter declarado que não tinha testemunhas para ouvir e passando a Junta a ouvir as testemunhas do reclamado, alegou o reclamante que a sua testemunha teria chegado, requerendo a oitiva da mesma o que foi indeferido diante da preclusão da prova, sob protestos".

Portanto, pelo princípio da concentração (art. 396/CPC) tem-se que foi corretamente repelida a pretensão do reclamante, no sentido de produzir, *a posteriori*, prova testemunhal que deveria ter sido apresentada no momento processual oportuno, nos exatos termos do art. 413/CPC.

Sendo assim, o indeferimento da oitiva de testemunha que se não encontrava presente à audiência, com a devida explanação dos motivos sustentáveis desse ato, não constitui cerceamento do direito de defesa e/ou induz à nulidade da sentença, porquanto amparado na lei.

Quanto ao indeferimento da juntada de documentos, requerida nos termos do art. 355/CPC, destaca-se que o próprio autor, expressamente, admite que "... não batia cartões de ponto no reclamado, assinando apenas o livro de ponto" (f. 157). Dessa forma, não poderia a MM. JCJ de origem acatar a pretensão do autor, no sentido de intimar-se a demandada a juntar aos autos documentos inexistentes (cartões de ponto).

Frise-se que, apesar de ter sido prontamente expressado o inconformismo do reclamante, através de protestos constantes da ata de f. 157/158, pelo disposto no art. 130/CPC, é o juiz quem preside a instrução processual, competindo-lhe dirigi-la com bom senso e eqüidade, velando sempre pela preservação dos direitos das partes e também pelo império da lei.

Por conseguinte, não há que se falar em cerceio de defesa.

Rejeito a argüição de nulidade.

Diferenças de adicional noturno e horas extras

Insurge-se o autor contra o indeferimento das horas extras e seus reflexos, decorrentes da não concessão do intervalo intrajornada, da redução da hora noturna e dos minutos que antecedem e sucedem à jornada de trabalho, bem como das diferenças de adicional noturno, ao fundamento de que "... mediante a ausência de cartões de ponto e ou até mesmo negligência do Município não juntá-los aos autos, restou-se confessa a jornada declinada na peça de ingresso". (*sic*)

Aduz que "... a afirmação de que o reclamante não apresentou supostas diferenças é meramente tetralógica (*sic*), porque não existem cartões de ponto no mundo dos autos, portanto como apontá-las?"

Sem razão.

Pelo exposto no art. 818/CLT, incumbia ao reclamante o ônus de comprovar, inequivocamente, o efetivo labor em sobrejornada, sem o respectivo pagamento, assim como eventuais diferenças de adicional noturno ainda devidas, visto que as fichas financeiras trazidas com a defesa (f. 19/46) acusam o seu pagamento.

Todavia, desse múnus não se desincumbiu, eis que não trouxe aos autos qualquer prova de suas alegações. Logo, a sentença deverá ser mantida, por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Nego provimento.

Recurso *ex officio*

Versa a condenação sobre o pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, correspondente a um salário do autor.

O documento de f. 55, juntado pelo próprio reclamado, informa que, apesar de ter sido dispensado, sem justa causa, com aviso prévio indenizado em 03.11.97, o acerto rescisório somente foi procedido em 14.11.97. Verifica-se assim que não cuidou o reclamado de observar o prazo previsto na alínea "b", do § 6º, do artigo 477, da CLT.

Portanto, há que ser mantida a sentença, que analisou com proficiência a matéria debatida nos autos.

Nego provimento.

III - SÚMULA DO VOTO

Em face do exposto, conheço dos recursos. Nego-lhes provimento.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Segunda Turma, unanimemente, em conhecer dos recursos oficial e voluntário; sem divergência, em rejeitar a preliminar suscitada; ainda à unanimidade, em negar provimento aos apelos.

Belo Horizonte, 30 de maio de 2000.

ANTÔNIO FERNANDO GUIMARÃES
Presidente

GILBERTO GOULART PESSOA
Relator

TRT/RO-14224/99
Publ. no "MG" de 20.05.2000

RECORRENTE: GERALDO EUSTÁQUIO TEIXEIRA
RECORRIDOS: BANCO DE CRÉDITO REAL DE MINAS GERAIS S/A E OUTROS

EMENTA: PRINCÍPIO DA ISONOMIA - DISCRIMINAÇÃO. Não caracteriza discriminação odiosa o fato de o empregador conceder reajustes a alguns gerentes ou promover novo enquadramento de suas funções, mormente quando a empresa não dispõe de quadro de pessoal organizado em carreira, devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho. Nessa hipótese, as eventuais violações ao princípio da isonomia poderão ser corrigidas com pedido de equiparação salarial, quando é possível verificar concretamente o eventual tratamento discriminatório entre o reclamante e o paradigma apontado.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, sendo recorrente GERALDO EUSTÁQUIO TEXEIRA, e recorridos BANCO DE CRÉDITO REAL DE MINAS GERAIS S/A e OUTROS.

RELATÓRIO

A d. 3ª JCJ de Belo Horizonte, sob a presidência do eminente Juiz Alexandre Wagner de Morais Albuquerque, julgou improcedentes os

pedidos formulados. Foram interpostos, pelo reclamante, embargos de declaração, dirimidos às f. 1291/1292, improcedentes.

O reclamante, às f. 1294/1305, juntando o comprovante do recolhimento das custas processuais (f. 1307), considera inconsistente a rejeição do seu pleito de diferenças salariais, por incorreta observância do PCS, invocando julgados e legislação em favor dos seus argumentos; diz que não foram cumpridos os critérios da norma regulamentar, e que o PCS do reclamado é válido; considera a alteração contratual lesiva, invocando em seu prol os arts. 444 e 468, da CLT, e os Enunciados 51, 127, 231 e 288, do Colendo TST; assegura que a prova pericial confirmou a tese vestibular, em especial pelo que está estampado às f. 1224 e 1237.

Foram produzidas as contra-razões de f. 1309/1315, com argüição de deserção.

O parecer da d. PRT, à f. 1316, pelo Dr. Roberto das Graças Alves, não vê interesse público que justifique intervenção.

Este o relatório.

VOTO

Juízo de admissibilidade

O recurso é próprio e tempestivo, regularmente preparado e processado, pelo que dele conheço, ficando rejeitada a argüição de deserção deduzida em contra-razões, porquanto o reclamante recolheu as custas processuais a tempo e modo, sendo que não há exigência para que o reclamante sucumbente recolha os honorários periciais para a viabilização do seu recurso.

Juízo de mérito

O reclamante não se conforma com a sentença recorrida que indeferiu o seu pleito de diferenças salariais. Para melhor compreender a controvérsia e os limites da lide, é importante focalizar a causa de pedir, conforme estampada na petição inicial:

> "... foram concedidos reajustes espontâneos, diferenciados e aleatórios, ao arrepio dos critérios contratualmente estabelecidos, a centenas de empregados da ativa, com a sua média sendo de 50,84% sobre o ordenado fixo, enquanto o resíduo da convenção paga foi de 29,89%, índice este obtido pelo autor".
>
> "Em janeiro e fevereiro de 1995, o réu concedeu outros reajustes espontâneos, diferenciados e aleatórios, novamente sem observância dos critérios estabelecidos, a centenas de empregados, em detrimento de outros e de todos os aposentados, atingindo o índice médio de 17,84%, sobre o salário fixo (verba 001) de dezembro/94, enquanto o autor nada recebeu, sendo, pois, outra vez discriminado."

O reclamado contesta a alegação do autor, dizendo que não havia plano de cargos e salários homologado e mesmo a "sistemática de cargos e salários", que estabeleceu as diretrizes básicas da política salarial, contemplou de modo expresso alterações das tabelas em decorrência de diversos fatores.

Cabe investigar primeiramente a natureza jurídica do pedido do reclamante: equiparação salarial? Preterição no cumprimento da política salarial prevista em norma interna do reclamado? Desvio funcional? Reajustes discriminatórios?

Pedido de equiparação não é porque nem foi indicado qualquer paradigma; preterição tampouco é já que não foi indicado eventual beneficiário em prejuízo do autor; também não se enquadra o pedido na hipótese de desvio funcional, pelo fatos narrados. Analisando detidamente a petição inicial, conclui-se que a causa de pedir está centrada na alegada discriminação do reclamante por ocasião dos dois reajustes, o primeiro em outubro de 1993 e o segundo em fevereiro de 1995. Cumpre investigar, portanto, se o comportamento do reclamado feriu o princípio constitucional de isonomia, ou mesmo se foi descumprida alguma norma regulamentar do reclamado.

Quanto à alegação de ofensa às diretrizes da empresa com relação aos cargos e salários, não há comprovação clara de violação de qualquer cláusula ou previsão da referida política salarial. O que a lei veda é alteração contratual que traga prejuízo, mas isso o autor não demonstrou, limitando-se a alegações genéricas, mais voltadas para o espírito da norma anterior. Se o Plano de Cargos e Salários não era registrado é porque não preenchia todos os requisitos para afastar a equiparação salarial, valendo apenas como mero regulamento de empresa. Vale enfatizar que não se pode isolar uma previsão da política salarial do reclamado fora de todo o contexto, ou seja, a análise deve ser feita englobadamente.

Por outro enfoque, o reclamado dentro do seu poder diretivo tem a prerrogativa de alterar e aprimorar seus regulamentos internos, preservando o direito adquirido e as normas legais e contratuais. Ora, se o plano não era homologado e indicava as diretrizes da política salarial, não há dispositivo que amarre ou impeça o empregador de adequar a gestão administrativa aos imperativos de cada época, especialmente dos cargos diretivos e de confiança. O próprio reclamante, habilidoso, profundo conhecedor do referido plano salarial, foge de indicar a violação concreta e até deixa escapar: "... sem entrar nas minúcias técnicas das diretrizes...".

Vale enfatizar, ainda, que a Perita Oficial, depois de indicar reajustes concedidos a alguns gerentes, esclarece (f. 1236):

> "Ademais é salutar esclarecer que não existe qualquer norma interna que estabeleça repassar aos empregados reajustes concedidos a outros empregados. De acordo com a Certidão de f. 547, anexada aos autos, o 1º reclamado (Banco de Crédito Real de Minas Gerais) não possui Plano de Cargos e Salários homologado pelo Ministério do Trabalho. O Credireal possuía apenas Diretrizes para Administração de Cargos e Salários que explicita, de modo expresso, a alteração das tabelas em virtude de regionalização das Convenções Coletivas ou necessidade de agrupamento de família de cargos diferenciados."

Resta verificar a hipótese de reajuste discriminatório, principal argumento da petição inicial. Não há qualquer dúvida que a reclamada concedeu reajustes para alguns empregados nas épocas indicadas na petição inicial. A indagação necessária é se houve discriminação do autor, de forma deliberada, ferindo o princípio da isonomia.

A própria causa de pedir indicada relata reajustes aleatórios e diferenciados, mas isso é próprio do poder diretivo do empregador que assume os riscos da atividade econômica e pode valorizar seus dirigentes ou alguns deles de forma a melhor obter os resultados que espera.

Haveria ofensa ao princípio da igualdade ou a discriminação alegada se o reajuste fosse conferido a todos os gerentes excluindo apenas o reclamante ou alguns poucos empregados na mesma situação; se todo um setor tivesse recebido o reajuste excluindo odiosamente alguns. Nada disso, porém, restou apurado nos autos. Na realidade ocorreu o contrário: num grande universo, alguns foram contemplados com reajuste, e nisso não se vislumbra qualquer irregularidade.

Poder-se-ia inverter o ângulo da apreciação: em vez de partir do reajuste médio concedido a alguns empregados aleatoriamente, a análise poderia ser feita tomando-se como referência o reclamante. Algum outro empregado exercendo as mesmas funções do reclamante obteve o benefício? Para esta lesão, caberia invocar a equiparação salarial, conforme previsto no art. 461, da CLT. No entanto, o pedido do reclamante não foi deduzido nesses termos, nem mesmo foi indicado o paradigma para aferir eventual tratamento discriminatório.

Em síntese, por mais que se examine o recurso, quanto mais se aprofunda nos sete volumes destes autos, por mais que se leia as longas e combativas alegações do autor, não se vislumbram razões para alterar a bem lançada sentença recorrida.

Conheço do recurso e nego-lhe provimento.

Motivos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quinta Turma, à unanimidade, em rejeitar a argüição de deserção deduzida em contra-razões e em conhecer do recurso; no mérito, sem divergência, em negar-lhe provimento.

Belo Horizonte, 02 de maio de 2000.

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA
Presidente *ad hoc* e Relator

TRT/RO-21379/99
Publ. no "MG" de 24.06.2000

RECORRENTES: WALDEMAR JORGE E OUTROS
RECORRIDA: MARIA DE FÁTIMA ALVES FERNANDES ROSA

EMENTA: TESTEMUNHAS - TOMADA DE DEPOIMENTO - SIMULTANEIDADE - NULIDADE DA INSTRUÇÃO. O artigo 413, do Diploma Processual Civil, é taxativo, preceituando que "... o juiz inquirirá as testemunhas separada e sucessivamente; primeiro as do autor e depois as do réu, providenciando de modo

que uma não ouça o depoimento das outras". Ora, neste sentido, quis o legislador resguardar a liberdade das testemunhas e evitar o induzimento a depoimento que possa ser distorcido por interferências externas às suas observações sobre os fatos dos quais tomou parte por meio dos seus órgãos do sentido. O contato físico, visual, auditivo - esses, especialmente - e o tato, o olfato e a pressão térmica ou atmosférica podem perfeitamente mascarar o quadro observado pelas pessoas que deram as informações ao juízo, não refletindo a realidade fática posta pelas partes em conflito, comprometendo a base em que se apoiou a v. sentença. Aliás, em tal circunstância, a pressão psicológica é ainda maior, diante da presença de outras tantas testemunhas e, notadamente, do Juiz Presidente da Junta, mesmo que esse se coloque - e sabemos que sempre o faz - de maneira equilibrada e com a máxima urbanidade, diante da insegurança de trabalhadores perante qualquer autoridade - especialmente, a judicial - portadores de fraquezas culturais e sociais, o que avulta o temor reverencial. Nesse caso, se qualquer das testemunhas faz alguma afirmativa, a tendência natural é que as outras procurarão adequar os seus sentimentos acerca dos fatos ao que aquela outra informou, seja por comodidade, por inércia ou, mesmo, pelo espírito de corpo que move o ser humano diante de situações em que se pretende assegurar algum direito, seja de empregado, seja de empregador. O princípio da informalidade, que norteia o processo do trabalho, não dispensa medidas mínimas de procedimento, sem as quais não haverá regras. E, sem essas, as partes não encontrarão segurança nas decisões judiciais, sem o verdadeiro pálio da Justiça, aumentando, ainda mais, a insegurança e paz social. A desconfiança na Justiça deve desaparecer e as partes têm o direito a uma segura prestação jurisdicional e, perdedores ou vencedores, a um sono tranqüilo.

Vistos os autos, relatado e discutido o presente Recurso Ordinário, interposto da decisão da MM. Vara de Patrocínio/MG, em que são recorrentes WALDEMAR JORGE E OUTROS e recorrida MARIA DE FÁTIMA ALVES FERNANDES ROSA.

RELATÓRIO

A MM. Vara de Patrocínio/MG, pela r. sentença de f. 275/286, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou a ação parcialmente procedente, condenando os reclamados ao pagamento das parcelas enumeradas no dispositivo de f. 285/286.

Embargos de Declaração opostos pelos reclamados, às f. 287/289, julgados procedentes, para sanar a omissão apontada, especificamente no que tange ao pedido de conexão, restando indeferido (f. 290/292).

Recorrem os reclamados, às f. 283/318, argüindo as preliminares de nulidade da decisão por cerceamento de defesa e por ofensa ao artigo 452/CPC e, no mérito, aduzindo que não pode prevalecer a forma de pactuação reconhecida na decisão, que não procede a condenação relativa às férias e 13º salário, que são indevidas as horas extras, inclusive os RSR e feriados e a multa do artigo 477/CLT.

Custas e depósito recursal, às f. 319/320.

Contra-razões, às f. 322/327.

A d. Procuradoria manifesta-se pelo prosseguimento do feito, por Parecer da Drª Elaine Noronha Nassif (f. 329).

É o relatório da juíza Relatora, que adoto.

VOTO

Juízo de conhecimento

Conheço do recurso, regularmente processado, mas não das argüições relativas ao cômputo dos dias de falta para cálculo das férias e prescrição dos períodos anteriores a 1997, por inovação recursal (f. 314/315). Contra-razões, tempestivas.

Juízo de mérito

Nulidade por cerceamento de defesa - Ofensa ao inciso III, do artigo 452, do CPC

Alegam os recorrentes que, não obstante haverem concordado com a oitiva das testemunhas de forma conjunta, percebe-se que as suas vieram sobrecarregadas de pressão e temor dos antigos colegas de serviço, que mentiam descaradamente, ou seja, a produção conjunta da prova oral, além de desrespeitar o disposto no inciso II, do artigo 452/CPC, prejudicou-os. Acrescenta que ficou evidenciado o tratamento desigual, na medida em que foram ouvidas apenas duas de suas testemunhas, cujas informações não tiveram a credibilidade desejada.

Têm razão.

Verifico que, conquanto tenha havido intenção do ilustre magistrado de resolver a questão posta pelas partes com a maior presteza e efetividade, com toda a lisura, subverteu-se a ordem processual, o que macula todo o processo, a partir da colheita da prova testemunhal.

Com efeito, ao reunir as testemunhas na sala de audiência e, a um só tempo, tomar o depoimento de todas elas, em conjunto, feriu o douto condutor do processo o indigitado artigo 452, do CPC, no sentido de que "serão inquiridas as testemunhas arroladas pelo autor e pelo réu".

Com essa redação do inciso III, do artigo 452, poder-se-ia entender que não há impedimento, pelo texto invocado, de reunião das testemunhas, com os seus depoimentos simultâneos, porque o legislador assim não discriminou, o que, aliás, está contido no artigo 848, da CLT, quando preceitua, no seu § 2º, que "Serão, a seguir, ouvidas as testemunhas...", sem qualquer menção à impossibilidade de que isso se faça ao mesmo tempo.

Por outro lado, não se pode dar interpretação a texto da lei processual sem se atentar para outros pontos que regulam a mesma matéria, ainda que no CPC, que é fonte subsidiária de lei processual trabalhista, a teor do artigo 769, da CLT.

Veja-se que o artigo 413, do Diploma Processual Civil, é taxativo, preceituando que "... o juiz inquirirá as testemunhas separada e sucessivamente; primeiro as do autor e depois as do réu, providenciando de modo que uma não ouça o depoimento das outras".

Ora, nesse sentido, quis o legislador resguardar a liberdade das testemunhas e evitar o induzimento a depoimento que possa ser distorcido por interferências externas às suas observações sobre os fatos dos quais tomou parte por meio dos seus órgãos do sentido.

O contato físico, visual, auditivo - esses, especialmente - e o tato, o olfato e a pressão térmica ou atmosférica podem perfeitamente mascarar o quadro observado pelas pessoas que deram as informações ao juízo, não refletindo a realidade fática posta pelas partes em conflito, comprometendo a base em que se apoiou a v. sentença.

Aliás, em tal circunstância, a pressão psicológica é ainda maior, diante da presença de outras tantas testemunhas e, notadamente, do Juiz Presidente da Junta, mesmo que esse se coloque - e sabemos que sempre o faz - de maneira equilibrada e com a máxima urbanidade, diante da insegurança de trabalhadores perante qualquer autoridade - especialmente, a judicial - portadores de fraquezas culturais e sociais, o que avulta o temor reverencial.

Nesse caso, se qualquer das testemunhas faz alguma afirmativa, a tendência natural é que as outras procurarão adequar os seus sentimentos acerca dos fatos ao que aquela outra informou, seja por comodidade, por inércia, ou mesmo, pelo espírito de corpo que move o ser humano diante de situações em que se pretende assegurar algum direito, seja de empregado, seja de empregador.

Torna-se fácil ao julgador, na direção do processo, nos moldes do artigo 446, do CPC, que representa o princípio da imediatidade, se for movido por qualquer sentimento estranho às questões processuais - e sabemos que essa não é a hipótese presente -, aceitar a condução da colheita das provas como bem entender, retirando das partes a segurança da prestação jurisdicional plena, porque as testemunhas poderão ter conduzidos os seus depoimentos, até, mesmo, pelos procuradores das partes, com ardis, ou pelos próprios litigantes, com sinais de aprovação ou reprovação pelas atitudes que tomarem diante do juízo.

Poder-se-á argumentar, ainda, que o artigo 418, do CPC, preceitua que "O juiz pode ordenar, de ofício ou a requerimento da parte: [...] II - a acareação de duas ou mais testemunhas ou de alguma delas com a parte, quando, sobre fato determinado, que possa influir na decisão da causa, divergirem as suas declarações" e que essa medida representa exatamente a acareação mencionada nesse artigo.

Data venia, esse argumento não poderá ter sucesso, porque de acareação não se trata, pois, colhendo os depoimentos conjuntamente, nem sequer se deu oportunidade às testemunhas de divergirem entre si. A medida só é cabível nesta oportunidade, em que o juízo poderá, registrando na ata os depoimentos, medir o valor de cada um, podendo colocar frente a frente as testemunhas, a fim de buscar a verdade também de cada uma, que pode, inclusive, ser conflitante, sendo perfeitamente admissível, e até salutar, que tal ocorra.

Entendo que o princípio da informalidade, que norteia o processo do trabalho, não dispensa medidas mínimas de procedimento, sem as quais não haverá regras. E, sem essas, as partes não encontrarão segurança nas decisões judiciais, sem o verdadeiro pálio da Justiça, aumentando, ainda mais, a insegurança e paz social.

A desconfiança na Justiça deve desaparecer e as partes têm o direito a uma segura prestação jurisdicional e, perdedores ou vencedores, a um sono tranqüilo.

Em conclusão, acolho a preliminar de nulidade argüida pelos recorrentes, determinando o retorno dos autos à origem, com a reabertura da instrução, a fim de que sejam ouvidas separadamente todas as testemunhas arroladas, devendo o juízo assegurar que as que ainda não prestaram depoimento não mantenham qualquer contato com as já ouvidas pelo juízo no mesmo processo.

Motivos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, por sua QUINTA TURMA, preliminarmente, à unanimidade, em conhecer do recurso; sem divergência, em acolher a preliminar de nulidade por cerceamento de defesa a partir da data da audiência, determinando o retorno dos autos à origem, para a oitiva das testemunhas, separadamente, conforme determina a Lei.

Belo Horizonte, 30 de maio de 2000.

BOLÍVAR VIÉGAS PEIXOTO
Presidente *ad hoc* e Redator

EMENTÁRIO

A

AÇÃO

1. LITISPENDÊNCIA. Ação de cumprimento por Entidade Sindical e reclamação individual de substituído ao mesmo propósito, embora não caracterize a litispendência, conduz à ausência do requisito da legitimidade da organização sindical para pretender alcançado no objeto de sua pretensão aquele que exerce o seu próprio direito de agir. Influência do Código de Defesa do Consumidor.
(TRT-RO-9951/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 05.05.00)

2. DESISTÊNCIA DA AÇÃO - MANIFESTAÇÃO DA VONTADE - AUSÊNCIA DE PROVA DE FRAUDE OU COAÇÃO. É eficaz a desistência da ação, com a concordância da empresa reclamada, ainda que sem a assistência do advogado constituído nos autos.
(TRT-RO-19013/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 20.05.00)

3. AÇÃO EXTINTA POR DEFICIÊNCIA DAS CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO - REPETIÇÃO IDÊNTICA - INCIDÊNCIA DO ART. 836/CLT. A questão derradeira trabalhada pelo Julgador naquilo que constituiu a base lógica do pronunciamento declarado atinge os graus de imutabilidade e indiscutibilidade, ainda que envolva mera violação do direito instrumental. Questões já decididas não podem ser renovadas e essa é a tônica do art. 836, da CLT, que alcança a repetição idêntica de ação, anteriormente extinta sem julgamento do mérito, por deficiência de uma das condições para o exercício do direito.
(TRT-RO-13361/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 18.02.00)

Civil pública

1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - INTERESSE PROCESSUAL. O ajuizamento de ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho, com a finalidade de compelir a reclamada a efetuar mensalmente os recolhimentos do FGTS, bem como o pagamento dos salários no máximo até o quinto dia útil do mês subseqüente ao vencido, não se insere na proteção dos direitos coletivos ou difusos disciplinados pelo art. 129, III, da Constituição Federal e Lei Complementar n. 75/93 (arts. 6º e 83). Sentença que se mantém, ao enfoque.
(TRT-RO-17974/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Nanci de Melo e Silva - Publ. MG. 10.05.00)

2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - ILEGITIMIDADE. No âmbito da Justiça do Trabalho, cabe ao Ministério Público do Trabalho manejar a ação civil pública para defender interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos (art. 83,

inciso III, da Lei Complementar 75/93). O interesse coletivo se circunscreve a uma coletividade de pessoas que se encontram juridicamente vinculadas, como as categorias econômicas e profissionais que se encontram adstritas, por força das próprias atividades ou profissões, em torno das respectivas entidades sindicais que as representam na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais. Quando a ação diz respeito apenas e tão-somente a trabalhadores que atuam em determinada instituição de ensino, número pouco expressivo comparado à quantidade de toda a categoria que presta serviços no município, o Ministério Público do Trabalho não detém legitimidade para agir em defesa de direitos sociais constitucionalmente garantidos desrespeitados, que se situam na órbita individual ou plúrima, não repercutindo na universidade da categoria ou parte substancial dela.
(TRT-RO-10108/99 - 2ª T. - Red. Juíza Maria José Castro Baptista de Oliveira - Publ. MG. 10.05.00)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA TRABALHISTA - LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. As relações de trabalho já não são vistas nos dias de hoje sob o prisma individual; antes, despertam interesse nos aspectos globais, que dizem respeito a todos os trabalhadores, ou a muitos deles, pois uma única e mesma conduta ilícita pode constituir violação de direitos ou interesses de centenas e até milhares de trabalhadores. A orientação diretora das reformas processuais deste final de século aponta para a universalização da tutela jurisdicional e para a conseqüente criação de instrumentos modernos, hábeis para solucionar os conflitos envolvendo interesses difusos e coletivos em suas várias modalidades. Um desses novos instrumentos é a ação civil pública, cuja legitimidade ativa é atribuída ao Ministério Público pelo art. 129, III, da Constituição da República. A par dessa atribuição constitucional, a Lei Complementar n. 75/93, em seu art. 83, III, estabeleceu a competência do *Parquet* no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses difusos e coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. Por meio da ação civil pública, o *Parquet* cumpre sua missão de defender a própria ordem jurídica, que assegura aqueles direitos, na tutela não somente de um grupo específico de trabalhadores, mas também dos futuros, dos ausentes, dos minoritários, dos dissidentes e dos desconhecidos, na expressão do eminente jurista Messias Pereira Donato. É de decisiva importância o comprometimento do Ministério Público e do Poder Judiciário, na aplicação deste instrumento processual relativamente novo, que é a ação civil pública, pois permitirá extrair dela todo o seu potencial de virtude e eficácia, conforme pretendeu o legislador.
(TRT-RO-17507/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 20.05.00)

3. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. Não se adapta a qualquer das situações-tipo de terceirização, autorizadas pela ordem jurídica e assentadas no texto do Enunciado 331/TST, a contratação, através de

cooperativa, para o fornecimento de mão-de-obra destinada à prestação de serviços afetos à atividade-fim do Reclamado. O procedimento evidencia lesão a direitos sociais indisponíveis de trabalhadores, em fraude à aplicação da legislação trabalhista, pelo que procede a ação proposta com vistas a obstar a continuidade dessa prática.
(TRT-RO-19381/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Mauricio Godinho Delgado - Publ. MG. 13.05.00)

Declaratória

1. AÇÃO DECLARATÓRIA DE NULIDADE DE CLÁUSULA NORMATIVA E DE INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO JURÍDICA OBRIGACIONAL - EXEQÜIBILIDADE - MINISTÉRIO PÚBLICO - IMPOSSIBILIDADE. Sendo a ação apenas declaratória, a decisão decorrente não viabiliza a execução nos mesmos autos, pois foge aos limites da lide, não competindo ao Órgão do Ministério Público reivindicar os valores descontados, oriundos de cláusula coletiva excluída pela Justiça. Os empregados é que passam a ser titulares do direito à devolução dos valores ou mesmo o Sindicato da Categoria, mas, como este é o envolvido, poderá haver substituição extraordinária, mas pela via processual adequada, perante o Juízo de 1º grau. A ação declaratória possui seus limites e se esgotam com a decisão final.
(TRT-AP-2751/99 - Tribunal Pleno - Rel. Juiz José Miguel de Campos - Publ. MG. 23.03.00)

De consignação em pagamento

1. CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO - INAPTIDÃO PARA O TRABALHO DEMONSTRADA POR EXAME DEMISSIONAL. Uma vez realizado o exame demissional, que concluiu pela inaptidão da Recorrida, cumpria ao Recorrente tornar sem efeito a dispensa daquela. Entretanto, o Recorrente insistiu na tentativa de dar cabo à sua intenção de dispensá-la, e, após a recusa do Sindicato da categoria profissional, intentou a presente Ação. Recurso a que se nega provimento.
(TRT-RO-5491/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 05.05.00)

2. AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO - LIMITAÇÃO. As pretensões da autora no sentido do reconhecimento da justa causa aplicada, bem como de condenação da ré ao ressarcimento dos prejuízos supostamente causados, devem ser deduzidas em processo ordinário pertinente. A ação de consignação em pagamento constitui procedimento estrito em que não se podem discutir controvérsias acerca da causa da extinção do contrato de trabalho, bem como de ressarcimento de prejuízos supostamente causados pelo obreiro.
(TRT-RO-16883/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 02.06.00)

3. LITISPENDÊNCIA - EXTINÇÃO PARCIAL DO PROCESSO, SEM EXAME DO MÉRITO (ART. 267, V, CPC). Não obstante a ação de consignação tenha por pedido mediato liberar o credor da mora no cumprimento de suas obrigações, tal objetivo passa a ser secundário quando para alcançá-lo é necessário declarar a existência ou não da obrigação que se quer quitar. Assim, se na consignação se pretende pagar parcelas decorrentes da rescisão sem justa causa, e é ela contestada ao fundamento de que a dispensa não poderia ocorrer, porque o contrato está suspenso, deverá o Juiz, antes de definir a lide (liberação do devedor), emitir juízo declaratório, ainda que incidentalmente, da existência ou não da rescisão. Dessa forma, a reclamação ajuizada com pedido de pagamento de parcelas vencidas após a alegada rescisão, ao fundamento de que o contrato está suspenso, obrigará, na reclamação, a emissão do mesmo juízo: há ou não rescisão? Logo, entre a reclamação e a ação de consignação há identidade de matérias a caracterizar a litispendência, uma vez que, para solucionar a lide em qualquer uma delas, deve-se definir se o contrato de trabalho está rescindido ou suspenso. Julgam-se, pois, extintos os pedidos formulados na reclamação ajuizada posteriormente à consignação, sem exame do mérito, em face da litispendência.
(TRT-RO-13773/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 21.06.00)

4. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO - AÇÃO CONSIGNATÓRIA - RENÚNCIA. Se o reclamante reconhece a procedência de ação de consignação em pagamento, cuja audiência ocorreu após a propositura da reclamatória na qual o objetivo buscado é a nulidade da dispensa e conseqüente reintegração ao emprego, configurada se acha a renúncia do obreiro à pretendida reintegração.
(TRT-RO-21912/97 - 5ª T. - Rel. Juiz Lucas Vanucci Lins - Publ. MG. 22.01.00)

5. AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - SUSPENSÃO CONTRATUAL - IMPOSSIBILIDADE DE DISSOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - JUSTA RECUSA DE RECEBER VERBAS RESCISÓRIAS. Evidenciando os autos a suspensão do contrato de trabalho da consignada, em face de sua aposentadoria por invalidez, decorrente de acidente de trabalho, fica impossibilitada a dissolução do vínculo empregatício com o consignante enquanto pendente causa suspensiva de sua obrigação de trabalhar. Nesse caso, reputa-se justa a recusa da consignada em receber o pagamento de verbas rescisórias, gerando a improcedência da presente ação.
(TRT-RO-13296/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 26.02.00)

Rescisória

1. AÇÃO RESCISÓRIA - CABIMENTO - DECISÃO QUE NÃO CONHECEU DO RECURSO - CONTROVÉRSIA. A questão do cabimento ou não da ação na

hipótese de decisão que não conheceu do recurso é controversa, diante da expressão "sentença de mérito" contida na lei e desafia doutrina e jurisprudência, porque ocorrem vícios também em julgamentos que não adentram especificamente o mérito da lide, mas que com a decisão tomada produzem efeito terminativo completo do feito e geram coisa julgada. Permitindo concluir que a expressão "sentença de mérito" tomada pelo legislador pode, dentro do critério de interpretação sistemática e de utilidade da lei, tratando com igualdade jurídica todas as situações iguais, ser tida como excluindo apenas as decisões que, embora terminativas do feito, não interfiram na composição do mérito da lide, não configurem a exaustão da prestação jurisdicional sobre ele e não impeçam a parte de repropor a ação. Fora disso, quando a decisão, ainda que de natureza processual e sem adentrar o mérito específico, contenha erro de procedimento, de julgamento, injustiça grave, violação de lei ou qualquer outro motivo que atraia ação rescisória e, como resultado disso, a demanda ficou definitivamente solvida, exaurida a prestação jurisdicional do Estado, sem possibilidade de renovação, reapresentação ou reexame, deve-se admitir a ação que visa afastar o erro e possibilitar o correto exame do mérito. Prevaleceu, no entanto, por maioria, a definição em sentido contrário, que viu na literalidade expressa do art. 485 a opção clara do legislador por somente permitir rescisão das sentenças que, efetivamente, decidissem o mérito da causa, visto este como sendo a lide apresentada à composição, aquilo apresentado e deduzido em juízo, que constitua o cerne essencial da causa.
(TRT-AR-152/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Paulo Araújo - Publ. MG. 24.03.00)

2. AÇÃO RESCISÓRIA - DOCUMENTO NOVO - DECLARAÇÃO ACERCA DE DETERMINADOS REGISTROS E DADOS ANTERIORES À DATA DA PROLAÇÃO DA DECISÃO RESCINDENDA. Doutrina e jurisprudência majoritárias perfilham o entendimento de que o documento novo a que alude o inciso VII, do artigo 485, do CPC, é aquele já existente quando da decisão rescindenda, mas ignorado pela parte ou de impossível obtenção à época da utilização no processo. A declaração obtida junto a terceiros estranhos à lide, acerca de dados e registros anteriores à data da prolação da decisão que se pretende rescindir, encerra, portanto, um "documento novo", sobretudo quando, por si só, é o bastante para alterar o resultado do julgamento.
(TRT-AR-289/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Antônio Álvares da Silva - Publ. MG. 17.03.00)

3. AÇÃO RESCISÓRIA - IMPROCEDÊNCIA. O dolo pressupõe uma parte vencedora e outra vencida, figuras inexistentes num acordo em que as partes fizeram concessões mútuas, abrindo mão de seus direitos. Ação rescisória improcedente.
(TRT-AR-307/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa - Publ. MG. 17.03.00)

4. AÇÃO RESCISÓRIA - INTERPRETAÇÃO RAZOÁVEL DE LEI - MATÉRIA FÁTICA - VIOLAÇÃO LITERAL DE DISPOSITIVO DE LEI - INCOERÊNCIA - PEDIDO RESCISÓRIO IMPROCEDENTE. Não ocorre violação literal de dispositivo de lei quando se verifica uma interpretação mais complexa da norma ou se a decisão rescindenda reflete posicionamento jurisprudencial do julgador, pois tal prerrogativa é típica dos membros do Poder Judiciário e recepciona o princípio da livre interpretação e da livre apreciação das provas (art. 131/CPC c/c o Enunciado 221/TST).
(TRT-AR-293/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Antônio Álvares da Silva - Publ. MG. 17.03.00)

5. AÇÃO RESCISÓRIA - PRAZO DE PROPOSITURA - INCONSTITUCIONALIDADE DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 1.577, DE 11.06.97 E SUAS REEDIÇÕES - ARGÜIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE - ACOLHIMENTO. A Medida Provisória n. 1.577, de 11.06.97, e suas reedições posteriores são inconstitucionais, eis que a matéria nelas regulada, quando relativa ao prazo processual em dobro para a propositura da ação rescisória, não se enquadra na hipótese taxativa disciplinada na Carta Magna de 1988, que restringe a permitir a sua edição em "caso de relevância e urgência", não vislumbradas no particular. Por outro lado, urge ser considerada a impossibilidade jurídica de reedições das medidas provisórias, pelo que elas perdem as suas eficácias, desde as suas edições, visto que não foram convertidas em lei no prazo legal. Uma vez sendo acolhida a argüição de declaração difusa de inconstitucionalidade das Medidas Provisórias em foco e tendo o autor ajuizado a presente ação rescisória, fora do prazo de dois anos, previsto no artigo 495, do CPC, impõe-se o acolhimento da decadência, gerando a extinção do processo, com exame de mérito, *ex vi* do artigo 269, IV, do CPC.
(TRT-AR-326/99 - 2ª Seção Especializada de Dissídios Individuais - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 26.05.00)

6. AÇÃO RESCISÓRIA - REAJUSTES SALARIAIS - URP DE ABRIL E MAIO/88 - PRECEDENTES DOS TRIBUNAIS SUPERIORES - EFEITOS. Na forma da Súmula 343/STF e do Enunciado 83/TST, a existência de divergência jurisprudencial, ao tempo em que a decisão foi proferida, inibe a viabilidade de ação rescisória. Vez que, sendo controvertida a matéria, os julgadores atuam com confiança e convicção de estarem todos bem decidindo e de acordo com a lei. Mesmo nas suas posições divergentes uns com os outros. No caso dos chamados "planos econômicos", a revogação de lei salarial por outra, atingindo milhares de contratos de trabalho de trato sucessivo que iam em curso naquele instante, provocou acesa e viva controvérsia sobre o momento em que a lei nova tornar-se-ia eficaz, diante da proteção legal ao direito adquirido. Suficiente para afastar a chance de sucesso de ações rescisórias. E sobre em que ponto exato configurar-se-ia tal direito. Porém, os mesmos e Colendos Tribunais que editaram as súmulas que aqui se aplicam, contrariando toda sua jurisprudência vetustamente formada, estão decidindo essa matéria específica de forma

diametralmente oposta às suas súmulas. A tal ponto que até mesmo o Augusto STF vem admitindo os recursos extraordinários, de difícil caracterização e chancelando neles a mesma tese, de forma reiterada. E os Tribunais Superiores dando procedência às ações rescisórias. A existência de tais e tantos precedentes - ainda que não vinculativos ou obrigatórios - recomenda aos demais julgadores que acatem a uniformização da jurisprudência, até por celeridade e economia processual, diminuindo os custos judiciais e evitando criação de falsas expectativas às partes, supostamente beneficiadas por uma sentença fadada ao desfazimento mais além. Ação rescisória julgada procedente em parte, por este motivo.
(TRT-AR-95/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Paulo Araújo - Publ. MG. 04.02.00)

7. AGRAVO REGIMENTAL - DESPROVIMENTO. Em situações excepcionais em que se revelem, *ictu oculi*, os pressupostos da ação cautelar, quais sejam, o *periculum in mora* e o *fumus boni iuris*, tem-se concedido liminar, antes ou no curso da rescisória, para sustar o processo de execução, de modo a abrandar a rigidez da norma do art. 489, do CPC, sempre que não se puder afastar por outro modo o dano a produzir-se na esfera jurídica e patrimonial do executado. De convir-se, entretanto, que tal situação, especialíssima que é, tanto que oblitera norma da lei processual, expressa e peremptória, em nome de evitar-se um dano provável para quem ostente desde logo plausibilidade jurídica em sua pretensão rescisória, somente se veicula mediante procedimento adequado, que é o da cautelar com todo o séquito de poder instrumental que lhe é próprio, capaz de conferir salvaguarda ao processo principal. Não, por antecipação de tutela em ação rescisória, já que não é possível, a pretexto de sobrestar-se a execução, antecipar-se a desconstituição da coisa julgada material, sob pena de reduzir-lhe a nada a autoridade que lhe é intrínseca e absolutamente fundamental para a segurança jurídica. Demais disso, no caso concreto, a própria plausibilidade da ação rescisória (*rectius*: o *fumus boni iuris*) não é ostensiva e nem irrefutável, fato que conduz o juízo a uma reserva ainda maior sobre a concessão de medida de urgência, qualquer que seja. Correta, portanto, a decisão agravada que indeferiu a tutela antecipatória. Agravo regimental a que se nega provimento.
(TRT-ARG-415/99 - 2ª Seção Especializada de Dissídios Individuais - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 05.05.00)

ACIDENTE DO TRABALHO

1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ACIDENTE DO TRABALHO - CULPA DO EMPREGADOR. A teor do disposto no art. 159, do Código Civil, a obrigação de indenizar surge quando presentes o dano, a culpa do agente e o nexo causal entre a sua conduta e o dano gerado. A desobediência patronal a norma regulamentar que determina o fornecimento aos empregados em canteiros de obras de local exclusivo para o aquecimento das refeições caracteriza a culpa

do empregador no acidente do trabalho causado pela utilização de álcool e fogo para o aquecimento das mesmas. Presentes os demais requisitos (nexo causal e prejuízo), surge para a empresa a obrigação de indenizar o empregado pelos danos morais sofridos.
(TRT-RO-14371/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 13.05.00)

2. DOENÇA OCUPACIONAL DO TRABALHO - DISPENSA OBSTATIVA AO ENCAMINHAMENTO DO RECORRENTE AO INSS PARA VERIFICAÇÃO DO NEXO DE CAUSALIDADE - SUJEIÇÃO AO PROCESSO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E RESPECTIVO GOZO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO - NULIDADE DA RESILIÇÃO CONTRATUAL - INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 120/CCB, 9º E 476/CLT, 337, II, DO DECRETO 3.048/99, 92/93, § 1º, DA LEI 8.213/91 E ITEM 7.4.8, "C", DA NR-7, DA PORTARIA 3.214/78, DO MTb) - REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO - PROCEDÊNCIA. Se as provas pericial e documental demonstram a contento que o recorrente adquiriu doença ocupacional no trabalho (perda auditiva, grau I) e foi dispensado injustamente, sem oportunidade de ser encaminhado ao INSS para verificação do nexo de causalidade do sinistro, imperativa a declaração de nulidade da dispensa injusta, seguida da ordem judicial de reintegração ao emprego, após o trânsito em julgado deste acórdão, com o pagamento dos salários vencidos e vincendos (artigo 4º/CLT), desde a data da dispensa até a data da decisão final da perícia médica, que avaliará a existência do sinistro laboral apurado nestes autos e a autorização para gozo do auxílio-doença acidentário.
(TRT-RO-5789/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon - Publ. MG. 06.06.00)

3. ACIDENTE DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAL, MORAL E ESTÉTICO. Conquanto o reclamante não tenha sido especialmente cuidadoso, não se pode olvidar que houve alteração na rotina. Havendo falha operacional na empresa, justifica-se a sua responsabilização, eis que a concausa apenas mitiga, mas não exclui o dever de indenizar.
(TRT-RO-19995/99 - 2ª T. - Red. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 14.06.00)

4. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO. Atualmente, está pacificada a controvérsia sobre o cabimento da reparação civil, independentemente da indenização acidentária a cargo da Previdência Social. Desde o Decreto-lei n. 7.036/44, teve início a previsão legal da reparação civil nos casos de acidente do trabalho e situações equiparáveis, quando o empregador agia com dolo. A Súmula 229, do Supremo Tribunal Federal, estendeu o direito da indenização quando o empregador tivesse dolo ou culpa grave no evento. A Constituição da República de 1988 dissipou as dúvidas a respeito, prevendo o direito do empregado ao seguro contra acidente do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização

a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, XXVIII), sem qualificar a natureza dessa culpa. Assim, mesmo na culpa levíssima, é cabível a indenização. Finalmente, o art. 121, da Lei n. 8.213/91, estabeleceu que "O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem", não havendo mais qualquer dúvida de que as reparações são distintas e podem ser acumuladas.
(TRT-RO-4098/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 03.06.00)

5. ACIDENTE DO TRABALHO - EMISSÃO DA CAT. A alegação da Recorrente de que a falta de comunicação do acidente do trabalho, por parte da empresa, causou-lhe prejuízo não merece guarida por parte do órgão *ad quem*, pois a Lei 8.213/91 prevê a possibilidade de formalização da comunicação por parte do próprio acidentado, de seus dependentes, do sindicato profissional, do médico que assistiu o empregado ou até mesmo de qualquer autoridade pública.
(TRT-RO-6155/98 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 14.04.00)

ACIDENTE DO TRABALHO - NÃO EMISSÃO DE CAT - COMPROVAÇÃO DE NEXO CAUSAL POR PROVA TÉCNICA. Havendo prova inequívoca da ocorrência do acidente do trabalho - demonstrado, inclusive, por laudo conclusivo de prova técnica -, o nexo causal existente entre o fato e a lesão gerada não tendo a Recorrente conseguido demonstrar, em momento algum, prova em contrário, é indiferente, para o direito, a emissão de CAT para a sua configuração. Embora alegasse não ter tido conhecimento do fato ocorrido, não trouxe aos autos prova alguma de sua alegação - mantendo, inclusive, programas de prevenção de acidentes.
(TRT-RO-5343/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 12.05.00)

ACORDO

Coletivo

1. HORAS EXTRAS - ADVOGADO - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. É válido o Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre banco comercial e a federação nacional dos advogados, no qual se estabelece a quitação de horas extras prestadas pelos advogados, sendo de relevante importância a ratificação do Reclamante, profissional do direito, da validade do referido instrumento coletivo, perante assembléia previamente convocada para se discutir os termos da avença, através de sua assinatura. Não há falar em redução dos direitos obreiros, em face do valor conferido pela Carta Política à negociação coletiva, constituindo a matéria avençada horas extras direito disponível.
(TRT-RO-6026/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - Publ. MG. 17.06.00)

2. ACORDO COLETIVO - VIGÊNCIA - LIMITE TEMPORAL. As convenções e os acordos coletivos, no ordenamento jurídico nacional, têm, em princípio, vigência limitada, que cessa naturalmente com a expiração do prazo neles estabelecido, observado, sempre, o período máximo de dois anos assinalado no § 3º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho. A inexistência de instrumento normativo posterior à cessação da vigência estipulada e a falta de garantia da permanência das cláusulas anteriores retiram a exigibilidade das vantagens até então asseguradas. O efeito gerado pelo advento do termo final do período de vigência integra o instrumento normativo, uma vez que constitui também objeto da negociação avençada, que se torna perfeita e acabada.
(TRT-RO-14998/99 - 3ª T. - Red. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 18.04.00)

Judicial

1. ACORDO JUDICIAL - QUITAÇÃO PELO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. Tendo as partes estipulado, mediante acordo homologado em reclamatória trabalhista, a plena e geral quitação pelo extinto contrato de trabalho, tem-se que restaram abrangidos no termo de acordo não apenas os pedidos formulados na reclamatória, mas todos aqueles relativos ao contrato de trabalho, ainda que não pleiteados, originariamente.
(TRT-RO-689/00 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - Publ. MG. 17.06.00)

2. AÇÃO DE EXECUÇÃO - INEXISTÊNCIA DE TÍTULO EXECUTIVO. Extinto o processo da primitiva ação trabalhista com a conclusão do acordo de natureza constitutiva, constituiu-se uma nova situação regulada na forma por que ajustado pelas partes. Qualquer violência ao pactuado importa no inadimplemento de obrigação assumida e, então, diante da resistência oferecida pelo obrigado, uma lide própria do processo de cognição. Por isso a sua solução resulta em uma sentença de mérito onde reconhecido o inadimplemento ter-se-á uma condenação. Nunca uma ação de execução vez que ainda não reconhecido judicialmente o inadimplemento da obrigação, causa de pedir para a pretensão do autor.
(TRT-AP-193/00 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 13.06.00)

3. AÇÃO RESCISÓRIA - VIOLAÇÃO A LITERAL DISPOSIÇÃO DE LEI - DESCONSTITUIÇÃO DE ACORDO JUDICIAL. O direito societário brasileiro não adota a teoria do *ultra vires*, pela qual a sociedade não responde pelos atos de seus representantes legais praticados com extravagância do objeto social. A teor do art. 10, da Lei 3.708, de 10 de janeiro de 1919, a sociedade responderá por todos os atos praticados pelo seu representante legal, ainda que com excesso de poderes, resguardando-se o seu direito de regresso contra aquele sócio que usar indevidamente da firma social ou que dela abusar,

sem prejuízo da sua responsabilidade criminal (art. 11, da Lei 3.708/19). Portanto, a circunstância de a representação da sociedade, por um dos sócios, somente poder ser exercida com a autorização dos demais, não elide a responsabilidade da sociedade pelas obrigações contraídas por um sócio perante terceiros, ainda que com excesso de poderes. Portanto, o acordo judicial celebrado nessas circunstâncias constitui ato jurídico válido, não se vislumbrando, na sentença que o homologou, qualquer violação a dispositivos legais.
(TRT-AR-145/99 - Seção Especializada - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 28.01.00)

ADICIONAL

De insalubridade

1. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - COISA JULGADA. Como o direito ao recebimento do adicional de insalubridade pode ser modificado ou extinto após o seu reconhecimento por sentença transitada em julgado, a coisa julgada só produz efeito em relação às parcelas devidas até a extinção do processo de execução, pelo pagamento das parcelas apuradas, podendo o empregado, validamente, ajuizar nova ação pretendendo o recebimento do adicional efetivamente devido, em razão da modificação das condições de trabalho (art. 471, I, CPC).
(TRT-RO-16678/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Mauricio Godinho Delgado - Publ. MG. 29.04.00)

2. INSALUBRIDADE - DISTINÇÃO LEGAL ENTRE EMPREGO E MANIPULAÇÃO, SEM QUE UMA CORRESPONDA À OUTRA. Como é a lei (art. 197/CLT) que faz a distinção entre emprego, manipulação, e transporte de materiais e substâncias nos locais de trabalho para os fins da insalubridade, evidente que uma dessas hipóteses não é, não corresponde e não é sinônima de qualquer das outras previstas, porque o legislador é que as dispôs com sentido e significação diferentes, donde uma não poder eqüivaler-se a outra e vice-versa - onde a norma distingue o intérprete tem de fazer a distinção. Bem por isto se fixa que "uma coisa é uma coisa, e outra coisa é outra coisa", exatamente para conceituar a distintividade das situações jurídicas desiguais, e previstas com desigualdade, cabendo recurso à lembrança de que as normas não empregam termos diferentes para alcançar situações iguais. O sentido num indicador é, necessariamente, diverso do sentido de indicação diferente. Emprego de produto contendo hidrocarboneto aromático não é manipulação, mas exclusivamente emprego, dando correspondência a que a insalubridade necessariamente deva ser de grau médio, comandado o pagamento do adicional de vinte por cento do salário-mínimo.
(TRT-RO-9816/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 19.01.00)

3. AUSÊNCIA DE REGISTRO PARA COMPROVAÇÃO DE ENTREGA DE EPI - INEXISTÊNCIA DO DIREITO AO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. O fato de a empresa não possuir o registro escrito de entrega de EPI não é hábil a lhe imprimir, por si só, a obrigação de pagar adicional de insalubridade por presunção de que não os fornecia. A presunção é *iuris tantum*, admitindo prova em contrário que, no caso, foi feita pela testemunhal. É a prevalência do princípio da primazia da realidade, basilar no nosso Processo do Trabalho, não podendo ser interpretado apenas em benefício do trabalhador. De nada adiantaria ter a empresa registro de entrega dos equipamentos de proteção individual devidamente assinados pelo empregado se, por meio de outra prova, restasse comprovado que a mesma não os fornecia ao trabalhador.
(TRT-RO-21624/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 03.06.00)

4. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - FORNECIMENTO DE EPI - CERTIFICADO DE APROVAÇÃO. Verificado o trabalho em condições insalubres, decorrentes de umidade, e que os equipamentos de proteção individual não possuíam certificado de aprovação pelos órgãos competentes do Ministério do Trabalho, mantém-se a r. decisão que reconheceu o direito ao adicional de insalubridade. O empregador tem o dever de cumprir as normas trabalhistas que cuidam da saúde do prestador de serviço e que lhe impõem a obrigação de fornecer EPI com C.A. que, obviamente, é a garantia de eficiência do EPI (Portaria 3.214 de 08 jun. 78 - NR-6, item 6.6.1, alínea "b").
(TRT-RO-10426/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Lucas Vanucci Lins - Publ. MG. 22.01.00)

5. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Não tem direito à percepção do adicional de insalubridade o empregado que, embora exerça seu mister em atividade considerada insalubre, faça uso constante e regular de equipamento de proteção individual, ainda que a empregadora não exiba o Certificado de Aprovação do EPI pelo MTA. A presunção é de que o equipamento se encontre apto a preencher suas funções. Caso se verifique a falta de eficiência do equipamento, cumpre ao próprio empregado tomar as providências necessárias, denunciando o fato ao empregador, ao sindicato, e à autoridade pública competente.
(TRT-RO-9840/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 19.01.00)

6. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - ÓLEOS MINERAIS. O simples contato com óleos minerais (graxa) pode causar danos à saúde do trabalhador. O termo manipulação, a que se refere a NR 15, anexo 17, da Portaria n. 3.214/78, do MTb, não pode ser entendido apenas no sentido de fabricação, pois se esta fosse a intenção do legislador, ele teria feito referência expressa, como ocorreu em relação a outras situações nocivas constantes da mesma norma ministerial. Não se pode entender que a lei visou tutelar apenas aqueles que trabalham na fabricação de óleos minerais, visto que o manuseio de tais produtos também é nocivo ao organismo humano, causando danos irreversíveis a quem lida com eles.
(TRT-RO-11498/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 05.02.00)

7. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - REFLEXOS. Não cabem reflexos do adicional de insalubridade sobre horas extras porque a base de cálculo dessas já inclui o adicional de insalubridade; entendimento em contrário geraria *bis in idem*; incabíveis também reflexos sobre o adicional noturno, vez que os dois adicionais devem ser calculados em separado, tendo base de incidência distinta, para serem ambos integrados ao salário do empregado. Não se pode confundir, quanto aos efeitos jurídicos, os conceitos de reflexo, incidência e integração.
(TRT-RO-17500/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 13.05.00)

De periculosidade

1. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - ATIVIDADE ATÍPICA. É devido o adicional de periculosidade, mesmo que o obreiro exerça atividade atípica, não prevista no Decreto n. 93.412/86, desde que ela configure atividade de risco que, por falha acidental ou operacional, sujeita o trabalhador a choque elétrico, em caso de falha no isolamento de sua bancada, submetendo-o a fatores de risco que poderiam ocasionar um sinistro a qualquer instante, uma vez que esse não tem hora para acontecer, podendo um acidente fatal ocorrer em frações de segundos.
(TRT-RO-7776/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 08.04.00)

2. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - INTEGRAÇÕES. Para cálculo do adicional de periculosidade deve incidir a parcela de Adicional por Tempo de Serviço, porquanto previsto na Norma Regulamentar empresarial, em respeito ao direito à livre negociação entre as partes das relações de trabalho, em consonância com o artigo 444, da CLT.
(TRT-RO-14317/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 26.05.00)

3. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - PROPORCIONALIDADE PREVISTA EM INSTRUMENTO NORMATIVO - CLÁUSULA NULA. Nem todo direito trabalhista pode ser objeto de transação ou negociação coletiva. Em se tratando de matéria de segurança, saúde ou higiene, não há margem para supressão de direitos, pois o que está em jogo são a vida e a integridade física do trabalhador. Assim, não pode ser admitida cláusula que prevê o pagamento do adicional de periculosidade de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco, tese já afastada pela jurisprudência dominante, conforme entendimento consubstanciado no Enunciado 361, do C. TST.
(TRT-RO-21641/99 - 4ª T. - Rel. Juiz João Bosco Pinto Lara - Publ. MG. 24.06.00)

4. PERICULOSIDADE - APARELHOS DE RAIO X. As atividades de operação com aparelhos de raio x dão ensejo ao pagamento de adicional de periculosidade nos exatos termos da NR16-Anexo 4, da Portaria 3.393/87.
(TRT-RO-22093/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa - Publ. MG. 24.06.00)

PERICULOSIDADE - RADIAÇÕES IONIZANTES - PORTARIA 3.393/87/MTb. A Portaria 3.393/87, do MTb, ao fixar a periculosidade em decorrência da exposição à radiação ionizante, extrapolou o Princípio da Reserva Legal, pois se reputam periculosas apenas as atividades que "por sua natureza ou métodos de trabalho" impliquem em contato permanente com inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, a teor do art. 193, da CLT, e Lei 7.369/85.
(TRT-RO-18354/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 24.05.00)

5. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA. Embora a Lei 7.369/85 não alcance estritamente as empresas que produzem e distribuem energia elétrica, a regulação normada afasta o adicional de periculosidade das funções não exercidas no chamado "Sistema Elétrico de Potência". O art. 1º, daquela Lei, dispondo que "O empregado que exerce atividade no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, tem direito a uma remuneração adicional de trinta por cento sobre o salário que perceber", faz insubsistir a alegação que se volta à atividade da empresa, vez que o alvo legislado foi o trabalho "no setor de energia elétrica" e as condições de perigo foram comandadas à regulamentação (art. 2º), e essa se pauta pelo Decreto 93.412/86 que, expressamente, elenca situações que não atraem a atividade do autor. Isso porque, no anexo que enumera - *numerus clausus* - as atividades/área de risco, a norma apreende "atividades de construção, operação e manutenção de redes de linhas aéreas de alta e baixa tensões INTEGRANTES DE SISTEMAS ELÉTRICOS DE POTÊNCIA...". Assim, se o laudo pericial não demonstra atividade laborativa em tal circunstância, descabe o adicional deferido.
(TRT-RO-17865/99 - 5ª T. - Red. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 29.04.00)

6. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - SUPRESSÃO DO PAGAMENTO PELA CESSAÇÃO DO RISCO - ADMISSIBILIDADE - INDEFERIMENTO DE PROVA PERICIAL - NULIDADE. Afirmando o empregado que a empregadora injustificadamente suprimira o pagamento do adicional de periculosidade, anteriormente reconhecido em decisão judicial, e sustentando a empregadora que a cessação do pagamento somente tivera lugar, porque o obreiro não mais estava exposto a risco, a aferição da periculosidade mostra-se imperativa, pois, se alteradas as condições que ensejaram o direito, o adicional pode deixar de ser pago (art. 194/CLT). O indeferimento do requerimento de produção da prova pericial configura cerceamento hábil a atrair a anulação da sentença.
(TRT-RO-11432/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Eduardo Augusto Lobato - Publ. MG. 05.02.00)

De transferência

1. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - CARGO DE CONFIANÇA. O art. 469, § 1º, da CLT, excetua o empregado que exerce cargo de confiança da previsão do recebimento do adicional de transferência. Ressalte-se que o empregado,

nessas condições, goza de uma posição especial na empresa e se destaca também por padrão salarial superior, o que o afasta da previsão do § 3º, do dispositivo acima citado.
(TRT-RO-6920/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Carlos Alves Pinto - Publ. MG. 19.01.00)

2. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - PROVISORIEDADE. Nos termos do precedente n. 113, da SDI, do Colendo TST, a provisoriedade é o fator determinante a ensejar o pagamento do adicional de transferência, previsto no § 3º, do art. 469, da CLT, pouco importando se o empregado exercia cargo de confiança ou se havia cláusula prevendo a possibilidade da transferência. A Consolidação das Leis do Trabalho, ao regular a transferência do empregado, é falha, porque não fornece conceito de provisoriedade, sendo que a jurisprudência trilha a mesma senda, oferecendo noções discrepantes a respeito do segmento temporal de permanência do empregado na nova localidade de trabalho, que poderia servir de parâmetro para a definição da provisoriedade, razão pela qual deve o julgador, em cada caso concreto, perquirir o elemento provisoriedade, que restou configurado nas sucessivas transferências impostas à reclamante, pelo que, nesse aspecto, merece ser mantida a d. decisão hostilizada.
(TRT-RO-15405/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 08.04.00)

Noturno

1. HORA NOTURNA REDUZIDA - ADICIONAL NOTURNO - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A negociação, nos acordos coletivos de trabalho, que estabelece o pagamento do adicional noturno por um percentual maior que o mínimo previsto em lei não contempla também a hora noturna reduzida, fazendo com que os 07 minutos e 30 segundos a cada hora laborados em horário noturno sejam devidos como extras. Trata-se de mero ajuste a maior do percentual do adicional noturno, pois toda e qualquer parcela deve ser individualizada para ser considerada quitada, não sendo permitido pagamento a único título englobando diversas parcelas, como nos casos do adicional noturno e da hora noturna reduzida.
(TRT-RO-22002/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 10.06.00)

ADJUDICAÇÃO

1. ADJUDICAÇÃO - MOMENTO EM QUE DEVE SER APURADO O VALOR DO CRÉDITO PARA EFEITO DE COMPARAÇÃO COM O VALOR DA AVALIAÇÃO. Sendo o crédito exeqüendo, atualizado e acrescido de juros de mora até a data em que assinado o auto de adjudicação, superior ao valor dessa, sem lugar a pretensão do executado quanto ao pagamento de diferença que existiria enquanto mantido um valor histórico. Isso porque apenas com a assinatura do auto de adjudicação tem-se por verificado o pagamento da dívida que há de ser calculada com acessórios e acréscimos até então.
(TRT-AP-5047/98 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 16.05.00)

2. AGRAVO DE PETIÇÃO - A DETERMINAÇÃO DOS CRÉDITOS DEVE BASEAR-SE NOS VALORES APONTADOS NOS CÁLCULOS E NÃO SOBRE O MANDADO EXECUTIVO. A determinação dos créditos deverá ser efetuada com base nos cálculos homologados, e não sobre aqueles constantes no mandado executivo. Evidenciado que a adjudicação dos bens penhorados pelo valor dos créditos do exeqüente baseou-se em mandado executivo expedido com valor inferior aos cálculos homologados, impõe-se a compensação do saldo e o prosseguimento da execução.
(TRT-AP-3998/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa - Publ. MG. 04.02.00)

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

1. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA PRESTADORA DE SERVIÇO PÚBLICO - INSOLVÊNCIA - RESPONSABILIDADE DO ESTADO - ART. 242, DA LEI DE S/A. Fere o art. 173, da Carta Magna, a imputação de responsabilidade do Poder Público por obrigações contraídas pelas empresas estatais exploradoras de atividade econômica. Isso porque, quando a Constituição lhes atribuiu regime correspondente ao das empresas privadas, inclusive quanto ao Direito das Obrigações (§ 1º, do art. 173), pretendeu evitar que tais sujeitos desfrutassem de uma situação jurídica suscetível de colocá-las em vantagem em relação às empresas privadas em geral. Já no que pertine às prestadoras de serviço público, a situação é outra. Se forem sociedades de economia mista, ainda que se tornem insolventes, não se sujeitarão à falência e o Poder Público responderá subsidiariamente, perante terceiros, procedendo-se na forma disposta no art. 242, da Lei das S/A.
(TRT-RO-5379/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Nanci de Melo e Silva - Publ. MG. 26.04.00)

2. SERVIDOR PÚBLICO - CONCESSÃO IRREGULAR DE PROMOÇÕES E PROGRESSÕES - RESPONSABILIDADE DO PREFEITO. Em conformidade com o estabelecido nos §§ 2º e 6º, do art. 37, da atual Constituição Federal, a Administração Pública responde pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, sendo-lhe facultada ação regressiva contra o agente. Trata-se da responsabilidade objetiva da Administração Pública, o que afasta a legitimidade do agente para, pessoal e diretamente, responder pelos atos praticados como preposto da Entidade Pública. Ademais, a responsabilização do agente há que se realizar através de processo próprio e no foro competente, não sendo este o da Justiça Obreira.
(TRT-RO-2835/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 28.01.00)

ADVOGADO

1. ADVOGADO SEM PROCURAÇÃO NOS AUTOS - CONSEQÜÊNCIAS. Compete exclusivamente à parte juntar aos autos o instrumento de mandato do seu advogado, não cabendo ao juízo determinar diligências para tanto. E

uma vez descumprida a regra do art. 37, do CPC, mantém-se a decisão *a qua* que não conheceu dos embargos de terceiro, por inexistentes, na forma do parágrafo único, do mesmo dispositivo legal.
(TRT-AP-79/00 - 4ª T. - Rel. Juiz Rogério Valle Ferreira - Publ. MG. 17.06.00)

AGRAVO

De instrumento

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO - CONHECIMENTO. O agravo, cujo instrumento não foi formado com as peças necessárias ao imediato julgamento do recurso, não se habilita, em princípio, a conhecimento, conforme artigo 897, da CLT, com a redação que lhe conferiu a Lei 9.756/98. Todavia, estando em apenso os autos do processo principal, fica suprida eventual deficiência de traslado, afastando-se o não conhecimento do agravo sob esse fundamento.
(TRT-AI-140/00 - 3ª T. - Rel. Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon - Publ. MG. 20.06.00)

2. A não concessão da Justiça Gratuita, em verdade, é o ato atacado. Todavia, o agravo de instrumento não é o recurso cabível para tal fim. Se a Agravante tinha direito líquido e certo à concessão dos benefícios ou se a negativa implica tumulto processual, trata-se de questões outras a serem enfrentadas de forma diversa.
(TRT-AI-159/00 - 2ª T. - Rel. Juiz Alaor Satuf Rezende - Publ. MG. 07.06.00)

De petição

1. AGRAVO DE PETIÇÃO - AUSÊNCIA DE GARANTIA DO JUÍZO - CONHECIMENTO. Ainda que não garantido o Juízo, mas presentes a nulidade da execução por evidente erro material na atualização dos cálculos e o *error in procedendo* pelo recebimento de agravo de petição contra despacho, em franco prejuízo para o andamento da execução, deve ser conhecido o recurso, em homenagem aos princípios da economia e celeridade processuais.
(TRT-AP-4857/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Maria José Castro Baptista de Oliveira - Publ. MG. 24.05.00)

2. Agravável por petição é a sentença proferida em sede de embargos à execução, não a sentença que posteriormente homologue cálculo retificado nos termos da primeira sentença.
(TRT-AI-148/00 - 3ª T. - Rel. Juiz Luís Felipe Lopes Boson - Publ. MG. 23.05.00)

3. AGRAVO DE PETIÇÃO CONTRA ATO DO VICE-PRESIDENTE DO TRT DA 3ª REGIÃO - IMPROPRIEDADE E DESCABIMENTO - APLICAÇÃO DO REGIMENTO INTERNO. O regimento interno, corpo de regras jurídicas que disciplinam o funcionamento de órgão coletivo, é elemento essencial de auto-organização e independência dos Tribunais, por isso que lhe cabe demarcar a

competência e as atribuições de seus órgãos jurisdicionais e administrativos. O regimento do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região dispõe que o recurso adequado contra decisão do Juiz Vice-Presidente é o agravo regimental, segundo se vê do item 1, inciso I, do art. 173, regra de economia interna a que se deve estrita observância. Assim, o agravo de petição interposto é manifestamente incabível, eis que esse recurso tem pertinência apenas com as decisões, no processo de execução, proferidas pelo Juiz de 1º grau, consoante o art. 897, "a", da CLT, situação de que obviamente difere a retratada nos presentes autos.
(TRT-AI-451/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 19.01.00)

4. AGRAVO DE PETIÇÃO - DEPÓSITO RECURSAL - DESNECESSIDADE. A interposição de Agravo de Petição está condicionada à garantia da execução. Se há penhora regularmente realizada nos autos, satisfeito se encontra o requisito legal, não se exigindo, portanto, o recolhimento do depósito de que trata o art. 899, da CLT.
(TRT-AP-4928/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 17.06.00)

ALTERAÇÃO CONTRATUAL

1. SUPRESSÃO DE MAÇOS DE CIGARROS. Embora seja o Código de Defesa do Consumidor aplicável no âmbito do Direito do Trabalho, isso não significa que a supressão dos maços de cigarros encontre obstáculos em suas regras, pois o próprio artigo 8º, da CLT, *in fine*, estabelece que nenhum interesse de classe ou particular pode prevalecer sobre o interesse público. Registre-se que o maior interesse público em questão é a saúde do trabalhador, protegida, inclusive, em sede constitucional, motivo pelo qual não se configura a alegada supressão de condição contratual "mais favorável".
(TRT-RO-14752/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 26.04.00)

APOSENTADORIA

1. APOSENTADORIA - CÁLCULO A MENOR DOS PROVENTOS DEVIDO A NÃO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PELO EMPREGADOR - DANO MATERIAL NÃO CARACTERIZADO. O fato de o empregador não ter quitado, nas épocas próprias, parcelas controversas integrativas do salário de contribuição, gerando cálculo a menor de proventos de aposentadoria, não configura dano material a ensejar indenização, pois a legislação previdenciária faculta, com nova relação de salários de contribuição, o requerimento do recálculo do benefício junto ao órgão previdenciário.
(TRT-RO-15771/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Maria José Castro Baptista de Oliveira - Publ. MG. 05.04.00)

2. INDENIZAÇÃO POR PERDAS E DANOS. Tendo a reclamada sido condenada a pagar ao autor verbas de natureza salarial, com, inclusive, determinação do

devido recolhimento das parcelas previdenciárias pertinentes, não há se falar em indenização por perdas e danos em face de prejuízos decorrentes do não recebimento do valor correto do benefício previdenciário, eis que poderá o autor, administrativamente, perante o órgão previdenciário, requerer a majoração dos seus proventos, oriundos da jubilação, através de "Processo de Recálculo de Aposentadoria", nos termos da legislação que rege a espécie, ou judicialmente, perante o foro competente.
(TRT-RO-11523/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 05.02.00)

Complementar

1. COMPLEMENTAÇÃO DA APOSENTADORIA - INTEGRAÇÃO DA VERBA PAGA A TÍTULO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS NO CÁLCULO DO SALÁRIO BÁSICO. Havendo o empregador substituído o pagamento da participação nos lucros, feito anualmente a seus empregados, por uma verba mensal vinculada ao valor do salário, devida independentemente da verificação de lucros, e levada em consideração para o cálculo do 13º salário e de férias, sobre ela incidindo o depósito do FGTS e a contribuição previdenciária, é de entender-se ter sido transformada em retributiva a natureza jurídica da verba, devendo ela, em conseqüência, integrar o salário básico estabelecido para o cálculo da complementação da aposentadoria, ainda que dele o regulamento do benefício expressamente exclua a participação nos lucros distribuídos pela empresa.
(TRT-RO-9270/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - Publ. MG. 29.01.00)

Espontânea

1. APOSENTADORIA - PERMANÊNCIA DO OBREIRO NO EMPREGO - NÃO EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Não extingue o contrato de trabalho a aposentadoria requerida na sua vigência, se o empregado, após a concessão do benefício, continua a prestar serviços para o mesmo empregador. Em face disso, somam-se os períodos anteriores e posteriores ao jubilamento em decorrência da unicidade do contrato de trabalho. Daí, se despedido, sem justo motivo, o trabalhador terá direito à multa de 40% sobre os depósitos realizados nas duas etapas aludidas. Finalmente, é inaplicável o preceito contido no artigo 453, da CLT, até porque, atualmente, julgado inconstitucional seu § 2º, inclusive, para o efeito antes referido.
(TRT-RO-11253/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 04.02.00)

2. DECLARAÇÃO DE NULIDADE DE DISPENSA DE TRABALHADOR ESTÁVEL - REQUERIMENTO ESPONTÂNEO DE APOSENTADORIA JUNTO AO INSS APÓS A PROPOSITURA DA AÇÃO TRABALHISTA - REINTEGRAÇÃO NÃO

ASSEGURADA EM FACE DA PRECLUSÃO LÓGICA - EFEITOS JURÍDICOS - EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E INDENIZAÇÃO LEGAL A PARTIR DA DATA DA DISPENSA ATÉ À DATA DA CONCESSÃO DA APOSENTADORIA - INTELIGÊNCIA DO ART. 453/CLT. A aposentadoria espontânea do empregado gera a extinção do contrato de trabalho existente para todos os efeitos jurídicos (inteligência do art. 453/CLT). Se o ato jurídico foi perfeito, eis que inexistiu prova de que o agravante foi coagido a se aposentar, afastada a tipicidade do art. 9º, da CLT, e inaplicável a hipótese do art. 49, I, "b", da Lei 8.213/91, à espécie. Se a concessão da aposentadoria ocorreu após a data da dispensa e da propositura da ação trabalhista, com pedido imediato de reintegração, esse perde o objeto em face da preclusão lógica (art. 503/CPC), subsistindo apenas a indenização legal a partir da data da dispensa até a data da concessão de aposentadoria, limite temporal da condenação.
(TRT-AP-3702/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Antônio Álvares da Silva - Publ. MG. 21.01.00)

3. SERVIDOR PÚBLICO - PERÍODO LABORADO APÓS A APOSENTADORIA ESPONTÂNEA - VERBAS RESCISÓRIAS. Ainda que se adote a tese de que a aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, não se caracteriza a nulidade contratual relativamente ao período laborado após o jubilamento. Em tais casos, não há verdadeiramente ingresso no serviço público mas continuidade de prestação laboral, que teve início de forma regular e lícita. Caso em que são devidas as verbas rescisórias.
(TRT-RO-7685/99 - 5ª T. - Red. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 20.05.00)

4. APOSENTADORIA DO EMPREGADO - CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO LABORAL - SUSPENSÃO DA APOSENTADORIA, NOS TERMOS DO ARTIGO 11, DA LEI N. 9.528/97 - RESTABELECIMENTO APÓS A PRIVATIZAÇÃO DA RECLAMADA - EFEITOS. Tendo os reclamantes se aposentado, mas solicitado, expressamente, no dia 30.01.98, a suspensão de suas aposentadorias, nos termos do artigo 11, da Lei n. 9.528/97, restou assegurada pelos ditames da citada norma legal a continuidade de seus contratos de trabalho mantidos com a reclamada. Ocorre que, tendo os autores requerido o restabelecimento de suas aposentadorias, após a privatização da ré, tem-se que, a partir dele, operou-se a ruptura de seus pactos laborais, pois, a partir de então, os efeitos da aposentadoria sobre o vínculo de emprego, ensejando a sua imediata ruptura, entraram em vigor. Como os autores permaneceram laborando, sem solução de continuidade, até 24.03.99, quando foram desligados da ré, tem-se que houve dispensa injusta, nessa oportunidade, ensejando o direito ao recebimento das verbas rescisórias relativas aos novos contratos formados entre as datas dos restabelecimentos de suas aposentadorias e a data de seus desligamentos da empresa.
(TRT-RO-16003/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 17.06.00)

Por invalidez

1. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - FÉRIAS ACRESCIDAS DE 1/3. Não resta dúvida de que a aposentadoria por invalidez não determina a extinção do contrato de trabalho, apenas suspende os seus efeitos. Contudo, o indeferimento da pretensão da obreira ao pagamento de férias simples mais 1/3 importa a negação do direito também para o futuro, ante a implausibilidade de seu retorno ao emprego. Caso em que se defere o pedido da reclamante, com arrimo no art. 5º, da LICC. *(TRT-RO-15948/99 - 5ª T. - Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 01.04.00)*

ARREMATAÇÃO

1. ARREMATAÇÃO - LANÇO VIL. Somente a executada tem legitimidade para opor-se à arrematação alegando lanço vil, pois é o seu patrimônio que está sendo dilapidado. Já a exeqüente, ciente da data da realização da praça, tem o direito de requerer a adjudicação dos bens, em igualdade de condições com a melhor oferta, se entender que o lanço oferecido é irrisório e não basta para a satisfação de parte razoável do seu crédito. Agravo desprovido. *(TRT-AP-4733/99 -4ª T. - Rel. Juiz Rogério Valle Ferreira - Publ. MG. 29.04.00)*

2. AGRAVO DE PETIÇÃO - ARREMATAÇÃO PELO CREDOR. O objetivo da penhora e posterior praceamento de bens é, fundamentalmente, a quitação do débito existente, evidentemente da forma menos onerosa para o devedor e mais eficiente para o credor, não cabendo aqui qualquer entendimento diverso. Acatar-se a arrematação dos bens em primeiro praceamento, pelo próprio credor, por valor inferior a 1/4 do valor do crédito, embora o valor da avaliação seja superior àquele, significa ratificar o enriquecimento sem causa, expressamente vedado em nosso ordenamento jurídico. *(TRT-AP-4531/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Gilberto Goulart Pessoa - Publ. MG. 05.04.00)*

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

1. MANDADO DE SEGURANÇA - ACESSO AO JUDICIÁRIO - JUSTIÇA GRATUITA - ABRANGÊNCIA. Na sociedade regida pelos cânones democráticos, a franquia ao Judiciário deve ser ampla e irrestrita, com a garantia não só do pleno acesso, mas, igualmente, da integral prestação jurisdicional. Escudada nesse ideário, a nossa Carta Política consignou, no plano dos direitos e garantias fundamentais, em prol dos indivíduos e da coletividade, ser assegurado a todos, independentemente do pagamento de taxas, o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder e a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal (art. 5º, inciso XXXIV, “a” e “b”) e aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral, o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a

ela inerentes (art. 5º, inciso LV). Daquele que se reconhece, judicialmente, a condição de pobreza, nos termos da lei (art. 2º, parágrafo único, da Lei n. 1.060/50), não se pode exigir qualquer encargo para prosseguir defendendo seus direitos, na esfera processual. O ato judicial que lhe exige pagar custas, emolumentos ou outras despesas processuais, dentre as elencadas no art. 3º, da retromencionada lei, para que seu pleito possa alcançar sua derradeira apreciação, viola-lhe, inquestionavelmente, direito líquido e certo que, por via da medida heróica do *mandamus*, impõe ser resguardado.
(TRT-MS-355/98 - Tribunal Pleno - Rel. Juiz Luiz Philippe Vieira de Mello Filho - Publ. MG. 23.03.00)

2. JUSTIÇA GRATUITA. A declaração de miserabilidade jurídica apresentada pelo empregado presume-se verdadeira, a teor do artigo 1º, da Lei 7.115/83. Assim, se o empregador não produz qualquer prova capaz de infirmar seu conteúdo, deve ser concedido o benefício da gratuidade de justiça, sendo certo que o simples fato de o reclamante ter renda mensal superior a dois salários mínimos não autoriza conclusão no sentido de que ele possa demandar sem prejuízo do seu sustento e da própria família. Da mesma forma, o fato de haver contratado advogado não é suficiente para que se presuma falsa a referida declaração, pois o que se verifica na prática é que o valor dos honorários advocatícios é deduzido do crédito recebido pelo empregado.
(TRT-RO-4296/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 18.04.00)

3. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA - GRATUIDADE DE JUSTIÇA - EXEGESE DO ARTIGO 789, § 9º, DA CLT. A assistência judiciária, a que alude o artigo 14, da Lei 5.584/70, não se confunde com o mero pedido de gratuidade de justiça ou isenção de custas. O deferimento desta prescinde da atuação da entidade sindical, tanto que pode ser concedida até mesmo de ofício a teor do disposto no § 9º, do artigo 789, da CLT.
(TRT-AI-906/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon - Publ. MG. 29.04.00)

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA

1. AGRAVO DE PETIÇÃO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA - DEPÓSITO PARA GARANTIA DA EXECUÇÃO. A disciplinar final responsabilidade do devedor pela correção do débito e juros de mora, o art. 39, da Lei 8.177/91, que determina sua aplicação ao crédito exeqüendo no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento - não sendo o depósito para garantia da execução pagamento, mesmo efetuado aquele, continuam a correr em favor do exeqüente a correção monetária e os juros previstos no referido dispositivo legal.
(TRT-AP-4874/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Stella Álvares da Silva Campos - Publ. MG. 17.06.00)

AUDIÊNCIA INICIAL

1. AUDIÊNCIA - COMPARECIMENTO - PRAZO DE TOLERÂNCIA - INOBSERVÂNCIA - NULIDADE. Caracteriza cerceio de defesa a inobservância do prazo de tolerância de 15 minutos para o comparecimento da parte à audiência. Preliminar de nulidade acolhida.
(TRT-RO-18372/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 17.05.00)

AUDIÊNCIA - HORA - ATRASO - TOLERÂNCIA - PREVISÃO LEGAL. A tolerância de cinco minutos pelo d. Juiz Presidente do processo instrutório, como último pregão, da audiência já iniciada, demonstra não haver cerceio de defesa, pois não prevê a lei nenhuma tolerância após a hora marcada, salvo para o juiz de apenas 15 minutos. Artigo 815, parágrafo único, da CLT, alterado pela Lei n. 8.906/94, art. 7º, XX.
(TRT-RO-19353/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Nanci de Melo e Silva - Publ. MG. 07.06.00)

AVISO PRÉVIO

1. AVISO PRÉVIO DADO PELO EMPREGADO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO - CONSEQÜÊNCIA. Se o empregado dá aviso prévio à reclamada e pede a dispensa de seu cumprimento, por interesse seu, resta inviável a aplicação do entendimento do Enunciado 276/TST, vez que a renúncia do aviso foi do empregador e não do empregado; o referido Enunciado dispõe que o aviso prévio é irrenunciável, tão-somente, pelo empregado.
(TRT-RO-9765/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Márcia Antônia Duarte de Las Casas - Publ. MG. 28.01.00)

2. AVISO PRÉVIO - INTEGRAÇÃO. O aviso prévio de sessenta dias concedido pela empresa integra-se à remuneração para todos os efeitos legais, não sendo possível a limitação judicial de tais efeitos ao prazo legal de trinta dias, já que houve o elastecimento do mesmo, por iniciativa da própria empregadora, que não cuidou de restringir os seus efeitos no ato de sua concessão.
(TRT-RO-7274/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto - Publ. MG. 29.01.00)

3. AVISO PRÉVIO - IRRENUNCIABILIDADE - AUSÊNCIA DE CUMPRIMENTO PELO RECLAMANTE - PAGAMENTO INDENIZADO. *Ex vi* da inteligência do Enunciado n. 276, do C. TST, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, motivo pelo qual, ainda que o reclamante tenha feito declaração, no documento do pré-aviso, de que não iria cumpri-lo, de forma espontânea, com o que anuiu a reclamada, ainda que tacitamente, tal fato não isenta a empregadora do pagamento do período correspondente, máxime considerando os princípios da razoabilidade e da proteção vigentes no Direito do Trabalho.
(TRT-RO-21193/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 03.06.00)

B

BANCÁRIO

1. BANCÁRIO - HORAS EXTRAS - SÁBADOS - REPOUSOS. Ainda que os instrumentos normativos da categoria bancária assegurem o reflexo das horas extras prestadas durante toda a semana nos sábados, não se pode, em liqüidação do julgado, apurar essa repercussão se a sentença assim não determinou expressamente, limitando-se a deferir a incidência das extras apenas nos repousos. O sábado bancário não é dia de repouso semanal remunerado (TST, Enunciado 113). Logo, não se compreende nessa expressão, devendo ser objeto específico de pedido na inicial e de condenação.
(TRT-AP-283/00 - 2ª T. - Rel. Juiz Alaor Satuf Rezende - Publ. MG. 14.06.00)

C

CÁLCULOS

1. ERRO MATERIAL. Tem-se que o erro ou inexatidão material é erro aritmético, que não influi na substância do julgado, aquele que resulte de simples operação incorreta. Se houve erro de aplicação de índices ou de critério na elaboração de cálculo, dando ensejo à injustiça ou até mesmo ao enriquecimento sem causa, a discussão invade o terreno da substância da decisão. "O erro de cálculo ou erro aritmético só se verificam, quando ocorre a diferença aritmética ou a inclusão ou supressão de parcelas".
(TRT-ARG-207/99 - Tribunal Pleno - Rel. Juiz José Maria Caldeira - Publ. MG. 23.03.00)

COISA JULGADA

1. Se é verdade, por um lado, que apenas a parte dispositiva do acórdão faz coisa julgada, não se pode, por outro lado, emprestar a ela uma interpretação mecânica, que transforme a decisão em um todo desconexo. Acolhido, enfim, o recurso ordinário do obreiro, não se pode concluir, pela letra daquilo registrado como resultado, tenha se decidido exatamente no sentido oposto, isto é, de manutenção do julgado, manifesto o erro material.
(TRT-AP-252/00 - 3ª T. - Rel. Juiz Luís Felipe Lopes Boson - Publ. MG. 13.06.00)

2. COISA JULGADA - NÃO CONFIGURAÇÃO. Embora as partes tenham celebrado acordo judicial no qual foi avençada a extinção do contrato de trabalho, o pacto laboral não teve fim na data da homologação daquele ato, porque, posteriormente, veio a ser deferida verba não incluída naquela quitação, e tendo em vista a infração ao art. 477, § 1º, da CLT, eis que o empregado contava com mais de um ano de casa, comprovando que a real intenção das partes naquele ato foi dar quitação somente a determinados direitos do Autor, deixando para

um momento posterior a efetiva quitação de contrato de trabalho, o que se deu através da rescisão efetuada com assistência do Sindicato, que a homologou e apôs determinadas ressalvas. Logo, não há qualquer coisa julgada a ser reconhecida na ação que visa discutir direito concedido quando da efetiva rescisão do contrato de trabalho, eis que o acordo judicial não pôs fim ao pacto laboral com quitação de todas as verbas de direito do Autor.
(TRT-RO-13396/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Rodrigo Ribeiro Bueno - Publ. MG. 26.02.00)

3. COISA JULGADA - MODIFICAÇÃO DE SITUAÇÃO NA RELAÇÃO JURÍDICA CONTINUATIVA. Juízo algum pode apreciar, dirimindo, matéria, ou questão, definida por outro, e, em sede de relação jurídica continuativa, este mesmo preceito interdita a reapreciação, e redefinição, a não ser via do que PONTES DE MIRANDA (*Comentários ao CPC*) expõe como AÇÃO DE MODIFICAÇÃO. Ou seja, presente a cláusula *rebus sic stantibus*, a parte que vê modificadas as situações consolidadas pela avença (ou decisão) acobertada pela *res judicata* OBRIGA-SE a propor a ação modificativa para, então, ser-lhe potencializado "fugir do manto daqueloutra definição jurisdicional", alcançando o "quilate" que a alteração tenha introduzido na relação jurídica continuativa com a parte contrária.
(TRT-RO-21971/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 31.05.00)

COMISSÕES

1. COMISSÕES - META IMPOSSÍVEL DE SER ATENDIDA - DESCONTOS - CLÁUSULA CONTRATUAL LESIVA. Em que pese detenha o empregador o poder diretivo, ele há de ser exercido em consonância com os princípios gerais do Direito e com as normas legais. Logo, ao estipular uma meta para percepção integral das comissões, em condições impossíveis de serem alcançadas pelos empregados daquela função, sob pena de desconto de 20% das comissões, o reclamado instituiu cláusula potestativa lesiva aos direitos trabalhistas, que apenas lhe beneficiou, em detrimento de todo o esforço laboral, despendido pelo reclamante e outros, atraídos por uma retribuição salarial não recebida em sua plenitude.
(TRT-RO-12452/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 05.02.00)

2. COMISSÕES ESTORNADAS - RESTITUIÇÃO - VENDEDOR DE PLANO DE SAÚDE. O direito à comissão surge no momento em que é feito o contato com o cliente e esse adquire o produto. Assim, ainda que desfeito o negócio, mesmo assim permanece o direito do empregado à comissão, uma vez que se trata de risco do empreendimento (art. 2º, da CLT), cabendo à empresa agir contra o cliente, ficando à margem da questão o assalariado.
(TRT-RO-20647/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 26.05.00)

COMPENSAÇÃO

1. COMPENSAÇÃO - DIFERENÇA NEGATIVA EM ALGUNS MESES - IRRELEVÂNCIA QUANTO AOS DEMAIS MESES. Os valores compensáveis o são a cada mês, não tendo amparo jurídico a adoção de crédito patronal não reconhecido para ser abatido no mês seguinte ou nos meses anteriores. As verbas quitadas a cada mês o são sob rubrica específica. Se não se trata de atribuição patrimonial por conta de débitos atrasados, não pode ser compensada seja com créditos trabalhistas anteriores, seja com créditos posteriores. Como conseqüência, a compensação tem como limite mensal o valor do crédito sendo indevida qualquer transferência.
(TRT-AP-467/00 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 27.06.00)

COMPETÊNCIA

1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROMOVIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO ÂMBITO DESTA JUSTIÇA ESPECIALIZADA - PLEITO PARA QUE COOPERATIVAS PROFISSIONAIS NÃO MANTENHAM A SEU SERVIÇO, EM ATIVIDADES-FINS, TRABALHADORES SEM REGISTRO COMO EMPREGADOS E RESPEITO ÀS DEMAIS GARANTIAS LEGAIS - COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO DA LIDE. Versando o litígio sobre possíveis relações trilaterais de trabalho, onde a cooperativa, primeira ré, estaria atuando como mera agenciadora de empregos na alocação de seus "associados" no mercado de trabalho, em desrespeito aos direitos sociais dos trabalhadores, constitucionalmente garantidos, a competência para conhecer do feito é desta Especializada, sendo inderrogável a parcela jurisdicional que lhe foi atribuída através do art. 114, da CF/88. Veja-se que as relações de fundo que levaram o MPT a intervir são por ele entendidas como relações de emprego com os tomadores do serviço, onde a cooperativa funcionaria como mera fachada a ocultar o conteúdo da relação. Donde se dessume que, em verdade, as relações são entre empregado e empregador, onde a cooperativa figuraria como indesejável apêndice. O objeto da demanda é o de forçar as rés a abster-se de um fato que o MPT entende danoso aos direitos sociais dos trabalhadores. Não se visa aqui a dissolução da cooperativa, formalmente constituída, nos termos da lei civil, o que refugiria da competência desta Especializada e da atuação do órgão do MPT como parte. Muito menos se visa resolver pendência entre associados e a associação cooperativa.
(TRT-RO-2040/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Fernando Eustáquio Peixoto de Magalhães - Publ. MG. 29.01.00)

2. ACIDENTE DO TRABALHO - DANO MORAL. Se o acidente do trabalho ou a doença profissional ainda não foi definido pela Justiça Comum, ou a matéria encontra-se *sub judice*, a competência para apreciar a ação de dano moral é do juízo a que está afeta a questão do acidente, ao contrário corre-se o risco de

decisões conflitantes. No caso dos autos, trata-se de dano que teve lugar no curso da relação de emprego, havido durante a prestação de serviços e tanto que a perícia responsabilizou o reclamado pela doença profissional que acometeu a autora, que está até mesmo aposentada por invalidez em decorrência disso. Se já foi reconhecida oficialmente a ocorrência da doença profissional, com manifestação do órgão de Previdência, caberá a esta Justiça Especializada apreciar a questão relacionada com a culpa do empregador pelo evento.
(TRT-RO-7883/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 17.05.00)

Da Justiça do Trabalho

1. DANO MORAL - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Compete à Justiça do Trabalho apreciar pedido de reparação de dano moral decorrente da relação de emprego, ainda que o ato lesivo ao patrimônio moral tenha ocorrido na fase pré-contratual ou na fase pós-contratual.
(TRT-RO-1470/99 - 5ª T. - Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 29.01.00)

2. DANOS MORAIS - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A competência da Justiça do Trabalho é definida pelo art. 114/CF, estando nela inserido o julgamento de todos os dissídios individuais, entre trabalhadores e empregadores, que tenham origem na relação de trabalho. Ao definir a competência da Justiça Federal, no art. 109, a CF/88 dispõe que compreende o processamento e julgamento de causas em que forem partes a União, entidade autárquica ou empresa pública federal, exceto as de acidente do trabalho e aquelas sujeitas à Justiça do Trabalho, dentre outras ali enumeradas. Conclui-se, assim, que as causas de acidente do trabalho, em que forem parte o empregado na condição de segurado e o INSS, são da competência da Justiça Estadual. Não se pode, entretanto, pretender seja a Justiça comum competente para julgar dissídios entre empregado e empregador, que tenham origem no acidente do trabalho, desde que nada seja postulado em relação ao INSS, como é o caso dos autos, sendo a competência da Justiça do Trabalho, por força do art. 114, CF/88. A conclusão inevitável é a de que o § 2º, do art. 643, da CLT, foi revogado pelo art. 114, CF/88. O pedido de indenização por dano moral, formulado com base na moléstia que o obreiro acredita ter origem profissional, é dirigido diretamente contra o empregador, não tendo qualquer efeito reflexo contra o INSS, estando fundado no disposto pelo art. 7º, XXVIII, CF/88, sendo, portanto, desta Justiça especializada a competência *rationae materiae* para apreciá-lo.
(TRT-RO-9150/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Maria Cecília Alves Pinto - Publ. MG. 30.05.00)

3. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - PARCELAS NÃO TRABALHISTAS (ART. 114, CF/88). A competência judicial trabalhista não deriva da natureza da parcela discutida (como tradicionalmente se entendia antes de 05.10.88), mas do fato essencial de ter ela fulcro no contrato de

emprego, colocando como credores e devedores recíprocos empregados e empregadores (e entes a estes vinculados). É o que ocorre, desse modo, com lides relativas à indenização por dano moral (art. 5º, X, CF/88), por dano acidentário (art. 7º, XXVIII, CF/88) e por complementação de aposentadoria (Enunciados 326 e 327, TST, e Precedente 156, SDI/TST). No que toca a estas últimas, o novo art. 202, § 2º, da Constituição (EC n. 20/98) apenas veio confirmar a tendência interpretativa dominante de que a matéria não é empregatícia, mas previdenciária privada, embora julgada pelo ramo judicial especializado trabalhista, caso o empregador seja também réu na respectiva ação (art. 114, CF/88).

(TRT-RO-18739/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Mauricio Godinho Delgado - Publ. MG. 13.05.00)

CONCURSO PÚBLICO

1. CONCURSO PÚBLICO PARA ADMISSÃO DE PESSOAL. Com a Emenda Constitucional n. 19/98, o rigor quanto ao concurso público foi superado, sendo exigido, vinculativa e necessariamente, à "natureza e complexidade" do cargo ou emprego, na forma que vier a ser "estabelecida em lei". Essa Emenda 19/98 validou todas as admissões em emprego, mesmo sem o concurso público, até porque não existe, até o momento, a lei prevista no aludido inciso II, do art. 37/ CF.

   A ordem constitucional superveniente que alcance, contemporaneamente, a relação de trabalho dos admitidos sem concurso por Entidade da Administração Pública afasta a possibilidade de ser declarada a nulidade dos contratos de trabalho.

   Se as admissões sem concurso, até 05.10.88, jamais envolveram os contratos de trabalho celebrados pela Administração Pública em sede de nulidade, porque a exigência ulterior não lhes era aplicada, o mesmo acontece quanto às relações empregatícias que, conquanto com a nota do ingresso sem o certame público, foram alcançadas pela novel disposição da mesma Constituição Federal.

   Os contratos que deviam ser precedidos de concurso (CF, art. 37, II) e que a esse não observaram, estando em execução ao tempo da vigência da Emenda 19/98, todos eles ficam convalidados, afastada, pela (mesma) ordem constitucional, aquela nulidade que lhes diria respeito.

   Quando a própria norma constitucional imprime supremacia à exclusão de invalidade do que antes dizia inválido, o que ela faz, aliás, com a efetividade que não lhe pode ser retirada (lembrado que a efetividade da dicção constitucional é recomendação absoluta em sede de sua exegese e ou interpretação de suas disposições), é exatamente convalidar os atos que estavam a maculá-la, chancelá-los, fazendo-os aptos e habilitando-os ao leito da legitimidade, porque a sua própria expressão soberana, em especial quanto aos deveres e limites dos Entes Estatais, trouxe magna e profunda revogação do que era interditado.

   JORGE MIRANDA (*Contributo para uma teoria da inconstitucionalidade*) ensina

que “sem dúvida, toda a garantia da Constituição está disposta para a constitucionalidade, como correspondência com a norma constitucional e toda a sanção se justifica por um necessidade de observância”, do que se extrai que a cláusula daquela exigência de concurso, sendo superada e pautada, a ser observada no que viria instrumentado por lei ordinária, é imediata subtração dos efeitos da nulidade, com eficácia *erga omnes*, donde o alcance das situações jurídicas vigentes ao tempo da novel ordenação constitucional.
A Emenda Constitucional 19/98 efetivou aquela que seria a “ratificação sanatória de ato jurídico viciado”. A sanção se justificaria pela necessidade de observância da norma constitucional, e verifica-se que esta mesma (pela EC - 19) é que veio afastar, e impedir, a sanção quanto ao que diversamente prescreveu.
(TRT-RO-7260/99 - 1ª T. - Red. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 31.03.00)

CONFISSÃO *FICTA*

1. PENA DE CONFISSÃO - AUSÊNCIA INJUSTIFICADA. Revelando o atestado médico que a impossibilidade de comparecimento do Reclamante à audiência de instrução, para a qual foi intimado sob as penas da lei, já existia um dia antes da realização daquela, a atitude do Reclamante de trazer o atestado somente quatro dias após a audiência é inescusável, traduzindo sua inércia em correta aplicação da pena de confissão quanto à matéria fática que pretendia provar.
(TRT-RO-21110/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - Publ. MG. 03.06.00)

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

1. RELAÇÃO DE EMPREGO. Perfeitamente possível o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, quando demonstrado, de forma insofismável, que era esse quem não só efetuava o pagamento dos salários, como também detinha total ingerência e poder de mando sobre os prestadores de serviços. A contratação direta mais se justifica quando os propalados empreiteiros não se revestem dos requisitos do art. 2º, da CLT, antes exercem, na reclamada, as mesmas atividades inerentes àqueles por eles contratados, revelando-se também verdadeiros empregados da contratante, na forma do art. 3º, da CLT.
(TRT-RO-15403/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 01.04.00)

CONTRATO DE TRABALHO

1. UNICIDADE CONTRATUAL - PEDIDO DE DEMISSÃO INDUZIDO. É contundente a prova de que a reclamante fora induzida a pedir demissão da empresa prestadora de serviços, depois de mais de oito anos de trabalho, não recebendo as verbas rescisórias, para ser admitida pela tomadora de serviços

e ser dispensada noventa dias depois. Por todo o conjunto probatório dos autos, é cristalina a maneira ardil e capciosa intentada pelas Reclamadas para tentar burlar os direitos da Autora.
(TRT-RO-11152/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 09.06.00)

2. UNICIDADE CONTRATUAL NÃO CARACTERIZADA. Ainda que o reclamante tenha prestado serviços para empresas do mesmo grupo econômico, não se caracteriza a unicidade contratual quando, comprovadamente, no período em que medeia os dois contratos, não houve prestação de serviços, o obreiro recebeu corretamente as verbas rescisórias e gozou do benefício do seguro-desemprego e, ainda no segundo contrato, exerceu função diversa daquela exercida no primeiro contrato.
(TRT-RO-9432/99 - 5ª T. - Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 26.02.00)

UNICIDADE CONTRATUAL. Tendo ocorrido nova e imediata contratação do empregado por outra empresa do mesmo grupo econômico, presume-se que a dispensa caracteriza fraude à lei, sendo ambas, nos termos do art. 2º, § 2º, da CLT, solidariamente responsáveis por todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho.
(TRT-RO-19780/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 10.06.00)

3. JOGO DE AZAR - CONTRATO DE TRABALHO. Embora seja ilícita a atividade desenvolvida pelo reclamado, esse não pode se eximir de suas obrigações trabalhistas, condenação que se mantém.
(TRT-RO-5818/98 - 5ª T. - Red. Juiz Levi Fernandes Pinto - Publ. MG. 15.04.00)

4. RENÚNCIA. A renúncia aos direitos trabalhistas após a cessação do contrato de trabalho continua em princípio vedada, uma vez que seu caráter alimentar não desaparece com o fim da subordinação e o recebimento das verbas rescisórias constitui, na maioria das vezes, a garantia de subsistência do obreiro até a obtenção do novo emprego.
(TRT-RO-13016/99 - 5ª T. - Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 26.02.00)

RENÚNCIA. Segundo entendimento jurisprudencial e doutrinário dominante, a renúncia no Direito do Trabalho deve ser analisada de forma diferenciada conforme o momento em que é manifestada; se ocorre quando da celebração do contrato, antes do início de sua execução; se ocorre no curso do pacto laboral; ou se é manifestada no exato instante ou após a cessação do contrato de trabalho. Na primeira hipótese, será nula de pleno direito, salvo raras exceções; na segunda, será válida apenas se não acarretar prejuízo ao

trabalhador; mas, na terceira, as restrições diminuem consideravelmente, uma vez que não mais se faz presente a dependência econômica em relação ao empregador, que faz com que o empregado aceite qualquer condição que lhe seja imposta.
(TRT-RO-20777/99 - 4ª T. - Rel. Juiz João Bosco Pinto Lara - Publ. MG. 10.06.00)

5. CONCESSÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA NA DATA DA DISPENSA - NULIDADE - SUSPENSÃO DO CONTRATO. Se o obreiro obtém concessão do auxílio-doença previdenciário, com efeito retroativo ao dia da dispensa, esta não merece prevalecer, devendo ser declarada sua nulidade; não é caso de estabilidade acidentária, ou garantia de emprego, ou tampouco de reintegração. Trata-se de suspensão contratual e, enquanto estiver recebendo o benefício previdenciário, o empregado ficará sem receber salário do seu empregador e não prestará seus serviços; somente após cessado o recebimento do benefício é que o contrato retomará o seu curso.
(TRT-RO-14563/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 25.03.00)

De experiência

1. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Este tipo de contrato se dá como proteção, ou melhor, como cautela para as partes convenentes. Quanto ao empregador, permite que examine não só a aptidão técnica do empregado, mas, também, sua responsabilidade, assiduidade, dedicação, relacionamento com os colegas, zelo e outras obrigações que se lhe impõem. Quanto ao empregado, permite observar as condições de trabalho que lhe são oferecidas, o tratamento que lhe é dispensado; enfim, fatores que possam comprometer o bom relacionamento das partes, impedindo o cumprimento do pacto laboral. Sendo assim, transcorridos dois anos do último contrato de experiência firmado, é normal que se admita o empregado novamente dessa forma, porque é admissível que algo tenha mudado com ambas as partes. Seja mudança física, seja mudança interna, particular a cada um.
(TRT-RO-17104/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 02.06.00)

SEGUNDO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - PRAZO SUPERIOR A 6 MESES MEDIANDO O PRIMEIRO E SEGUNDO - VALIDADE. Válida a celebração de segundo contrato de trabalho de prazo determinado, contrato de experiência, depois de transcorridos mais de 6 meses do término do primeiro e inexistindo proibição legal à celebração de mais de um contrato de experiência entre as mesmas partes; ainda que permeado de normas públicas, o direito laboral, no que não disciplinado pela lei, é estritamente privado e, assim, o que não é expressamente vedado é permitido.
(TRT-RO-8953/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Stella Álvares da Silva Campos - Publ. MG. 22.01.00)

De safra

1. CONTRATO DE SAFRA. A atividade da colheita de café condiciona-se às variações climáticas, sendo regular que em contratos desse tipo ela ultrapasse o limite previamente determinado para a safra. Trata-se do contrato por prazo determinado *certus an, incertus quando*. Assim, previsto o contrato pela safra do produto, a ultrapassagem do termo (dia) final não implica indeterminação de seu prazo.
(TRT-RO-19362/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Nanci de Melo e Silva - Publ. MG. 07.06.00)

Temporário

1. CONTRATO DE TRABALHO - ALTERAÇÃO PREJUDICIAL PARA O EMPREGADO. Ao emprestar nova roupagem jurídica a uma relação contratual de serviços temporários que já existia, o contrato de prestação de serviços por tempo indeterminado, celebrado entre as reclamadas, pode ser considerado válido e legal, mas não deve ser analisado isoladamente de forma a prejudicar direitos já adquiridos e observados pelo empregador no período anterior, os quais sem dúvida alguma se integraram ao contrato de prestação de serviços que não sofreu solução de continuidade. Sentença que se reforma em obediência aos artigos 9º, e 468, da CLT.
(TRT-RO-9011/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto - Publ. MG. 27.05.00)

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

1. CRECHE - PROFESSOR - CCT. As convenções coletivas que expressam a aplicação de disposições para professores de Pré-Escolar, Fundamental, Médio, Superior e Posterior; Cursos Livres, Supletivos, Preparatórios e Pré-Vestibulares, não incidem nas relações de trabalho de docentes de creche, embora esta seja estabelecimento de ensino.
(TRT-RO-538/00 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 07.06.00)

2. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - REGISTRO. O depósito para registro da Convenção Coletiva junto ao Ministério do Trabalho constitui formalidade que não interfere no seu conteúdo; sua ausência traduz mera infração administrativa, incapaz de comprometer a eficácia da norma coletiva.
(TRT-AA-4/99 - Seção Especializada de Dissídios Coletivos - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 16.06.00)

CORREÇÃO MONETÁRIA

1. CORREÇÃO MONETÁRIA - PRECEDENTE 124. A aplicação do Precedente 124, da Seção de Dissídios Individuais, diz respeito à observação da substância

do PRINCÍPIO FEDERATIVO, ao qual inere a existência de Tribunais Superiores para credenciamento de uniformizar o entendimento, a intelecção e a dicção de um dispositivo da lei federal, para que, em todo o território da Federação, a norma tenha uma mesma aplicação e um mesmo e igual sentido. Tratando-se de norma de aplicação nacional, ou que tenha incidência em território de jurisdição de mais de um Tribunal Regional, a lei trabalhista confere ao Tribunal Superior do Trabalho a uniformidade de entendimento, precisamente para que este seja observado em todos os quadrantes.
(TRT-RO-14396/98 - 5ª T. - Rel. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 11.03.00)

CUSTAS

1. DESERÇÃO - ISENÇÃO DE CUSTAS - PESSOA JURÍDICA. Não há previsão legal para a concessão de isenção de custas para empresas, sejam pessoas jurídicas ou firmas individuais, tratando a legislação trabalhista apenas do empregado/reclamante, sempre pessoa física (arts. 3º e 789, § 9º, da CLT).
(TRT-AI-839/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Maria José Castro Baptista de Oliveira - Publ. MG. 21.06.00)

2. RECOLHIMENTO DE CUSTAS EM OUTRO BANCO QUE NÃO A CEF - INEXISTÊNCIA DE DESERÇÃO DO RECURSO ORDINÁRIO. Não se acha deserto o recurso pelo fato de terem sido as custas recolhidas em outro banco que não a Caixa Econômica Federal. Estando atendido o disposto no art. 789, § 4º, da CLT, o recurso ordinário deve ser processado. Agravo de instrumento a que se dá provimento.
(TRT-AI-850/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 29.04.00)

D

DANO MORAL

1. DIREITO À INTIMIDADE - VIOLAÇÃO - DANO MORAL. Embora o Direito do Trabalho não faça menção expressa aos direitos de intimidade do trabalhador, eles são oponíveis contra o empregador, porque assegurados em preceito constitucional (artigo 5º, X, da Constituição da República). Não é o fato de o empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de deter este último o poder diretivo, que irá justificar a ineficácia da tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do trabalhador. Logo, procede a indenização por dano moral, quando comprovado que a reclamante, em estado de gravidez, foi proibida de ir ao banheiro pelo gerente do reclamado, durante a realização de jogos de bingo, vindo a urinar, em público, no horário de expediente. O rigor desmedido adotado pela empresa expôs a obreira a uma situação vexatória, devendo ser reparado o mal que lhe foi injustamente causado. Numa época em que os

imperativos econômicos do mercado questionam os dogmas tradicionais do Direito do trabalho, o vigor dos direitos fundamentais deverá servir de antídoto "para emancipar o contrato de trabalho de sua excessiva subordinação à economia", permitindo a auto-realização do empregado como cidadão.
(TRT-RO-18878/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 24.05.00)

2. DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO - RAÇA NEGRA. Por direito e lei, é firmemente repudiado em nosso país qualquer ato de discriminação em função de cor, raça, sexo, idade, religião ou condições especiais e individuais que diferenciem a pessoa. Nas relações de trabalho, especialmente, não se pode tolerar atos discriminatórios e humilhantes impingidos ao empregado de raça negra, com ofensas verbais assacadas contra sua pessoa em função exclusiva da cor de sua pele. Fatos como tais devem ser denunciados, sempre, a fim de que não se torne comum e usual a violação de um direito garantido constitucionalmente, reforçando preconceito e prática discriminatória inaceitável. RO a que se dá provimento para fixar indenização por danos morais, em função da violação da honra e do sentimento de dignidade própria do empregado, que, como qualquer outra pessoa, merece apreço e respeito de seus superiores hierárquicos, não podendo aceitar ou resignar-se com frases como "negro safado", "crioulo", ou "se voltasse a escravidão eu iria te colocar no tronco". O dano moral, íntimo, é irreparável, mas o ato discriminatório pode e deve ser estancado por esta Justiça.
(TRT-RO-5207/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Washington Maia Fernandes - Publ. MG. 19.05.00)

3. ACIDENTE DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - *QUANTUM*. Para que seja arbitrado o valor da indenização por dano moral deve-se ter em mente a dupla finalidade da condenação, ou seja, a de punir o causador do dano, de forma a desestimulá-lo à prática de atos semelhantes, e a de compensar a vítima pela humilhação e dor indevidamente impostas, evitando-se, sempre, que o ressarcimento se transforme numa fonte de enriquecimento injustificado ou que seja inexpressivo ao ponto de não retribuir o mal causado pela ofensa. Assim, deve o Juiz, com muita cautela, atentar-se pela realidade dos autos, observando a situação econômica de ambas as partes e, verificando que o valor arbitrado se encontra em *quantum* que ultrapassa o razoável, o Recurso merece ser provido, para se reduzir a condenação.
(TRT-RO-20242/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Beatriz Nazareth Teixeira de Souza - Publ. MG 30.06.00)

DANO MORAL - INDENIZAÇÃO - ARBITRAMENTO DO VALOR. O valor da indenização por dano moral deve ser arbitrado pelo juiz (art. 1553, do Código Civil), atendendo ao duplo caráter da reparação, ou seja, o de compensação para a vítima e o de punição do agente. E, como critérios abalizadores, pesam a extensão do dano; a condição sócio-econômico e cultural da vítima e a sua

participação no evento; a capacidade de pagamento e o grau de culpabilidade do agente; dentre outros definidos pela doutrina, pela jurisprudência, e por normas pertinentes a hipóteses semelhantes.
(TRT-RO-15335/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 29.03.00)

4. DANO MORAL. Discorda-se da opinião do recorrido de que a concessão de indenização por dano moral em dispensa por justa causa provocará uma avalancha de ações nesta Justiça especializada. Se a dispensa ocorrer após uma verificação cuidadosa, isenta, as indenizações não serão concedidas. Mas, se o empregado for injustamente condenado por justa causa, é legítima a indenização, principalmente para aqueles que lidam com dinheiro alheio e terão, inevitavelmente, a sua reputação manchada, mesmo depois de reparada. O problema da difamação é que sempre irá pairar uma dúvida entre aqueles que tiverem notícia da dispensa e, no presente caso, todos os seus colegas souberam da dispensa por justa causa. E esta, por si só, independentemente da divulgação dos motivos, é mais que suficiente para denegrir a boa imagem de um empregado.
(TRT-RO-15002/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 18.04.00)

5. DANO MORAL. O empregador que, diante da alegação do empregado de que necessita de cuidados médicos, se prontifica, na presença de vários outros empregados, a levá-lo para se tratar com veterinário que cuida de seu cachorro, tornando-o vítima de chacotas e brincadeiras, ofende sua honra e dignidade, causando-lhe dano moral, que deve ser reparado independentemente da obrigação de pagar as parcelas devidas pelo reconhecimento da dispensa indireta.
(TRT-RO-16216/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Mauricio Godinho Delgado - Publ. MG. 15.04.00)

6. DANO MORAL. Vistorias, ainda que necessárias, feitas pela empregadora na presença e conhecimento de outros, onde exposto o empregado a blagues em situação de desnuda intimidade, é antijuridicidade amoldada à quadra do dano moral, atrativa da responsabilidade reparatória, que deve ser de valor capaz de dar alívio ao molestado, e de ordem a potencializar inibição ao causador do dano.
(TRT-RO-13254/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 21.06.00)

DENUNCIAÇÃO DA LIDE

1. DENUNCIAÇÃO DA LIDE - INADMISSIBILIDADE. A intervenção de terceiros é inadmissível nesta Especializada, visto que aspectos civis de responsabilidade das empresas não devem ser dirimidos no âmbito da Justiça do Trabalho, pois ensejariam uma relação paralela, que não ocorre entre "trabalhador e empregador", em confronto ao estabelecido no artigo 114, da Constituição Federal.
(TRT-RO-19741/99 - 5ª T. - Rel. Juíza Márcia Antônia Duarte de Las Casas - Publ. MG. 10.06.00)

DEPÓSITO

1. DEPÓSITOS - PIS A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO DE 1988 - INDEVIDOS. A partir da Constituição de 1988, deixou de haver distribuição da arrecadação das contribuições para o PIS, exceto para os empregados que já recebiam rendimentos antes de sua promulgação, para os quais se manteve os critérios de saque do patrimônio acumulado nas hipóteses legais, exceto a de casamento (vide artigo 239, § 2º, da Constituição da República). Em razão disso, deixou-se de creditar valores relativos ao PIS na conta dos empregados que, de conformidade com os requisitos legais vigentes antes da promulgação da Carta de 1988, fizessem jus aos respectivos depósitos. Não tem, assim, amparo jurídico o pedido de indenização do PIS pela ausência de depósitos a partir de 1988.
(TRT-RO-7900/99 - 4ª T. - Rel. Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria - Publ. MG. 06.05.00)

Recursal

1. RECURSO DESERTO - AUSÊNCIA DE AUTENTICAÇÃO MECÂNICA. Não se pode atribuir validade à guia de recolhimento de depósito recursal que não se encontra mecanicamente autenticada e porta apenas um carimbo da CEF, sem qualquer assinatura, ou seja, em que não se vê nenhuma anotação própria daquele Banco, que se preste a demonstrar a validade do documento. Ausente, portanto, o procedimento bancário que revele a efetiva quitação do depósito recursal, não conheço do recurso, por deserto, em face do descumprimento da exigência contida no art. 899, da CLT.
(TRT-RO-19781/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 03.06.00)

2. VALOR DA CONDENAÇÃO - EXORBITÂNCIA - DEPÓSITO PRÉVIO - APENAÇÃO INDEVIDA - DEVOLUÇÃO DO VALOR EXCEDENTE - PRINCÍPIO DO DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO - RECURSO CABÍVEL - AMPLA DEFESA. Verificando-se a existência de prejuízo irreparável ao condomínio requerente, porque o valor arbitrado é muito superior ao da condenação que não ultrapassa R$1.000,00, determina-se a devolução imediata da diferença do depósito prévio realizado ao recorrente, nos moldes do artigo 799, do Código de Processo Civil, tão logo baixem os autos à Secretaria da Vara do Trabalho, observando-se o que ficar decidido com relação a este processo. Não pode o juízo fixar o valor da condenação em quantia exorbitante, o que dificulta, quando não indefere, que a parte exerça o seu direito ao recurso cabível, com ferimento ao princípio do duplo grau de jurisdição assegurado pela Constituição da República, nos termos do seu artigo 5º, inciso LV.
(TRT-RO-18820/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 30.05.00)

3. FALÊNCIA - DEPÓSITO RECURSAL ANTERIOR À DECRETAÇÃO - PEDIDO DE LIBERAÇÃO - DEFERIMENTO. Depósito colocado à disposição do Juízo

antes da decretação da falência é valor que está fora do patrimônio empresarial e, por isso, não se sujeita à arrecadação a que se refere o art. 70, da Lei de Falências. Saiu do patrimônio da falida para não mais voltar e para ser aplicado na satisfação da execução. Agravo provido para deferir o pedido de liberação do depósito recursal.
(TRT-AP-3904/99 - Seção Especializada - Red. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa - Publ. MG. 18.02.00)

4. DEPÓSITO DE RECURSO - LITISCONSÓRCIO E RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Em grau de responsabilidade subsidiária, o depósito de "cada" litisconsorte é exigível, tendo em vista que o devedor principal deverá estar garantindo a condenação direta que lhe foi comandada, e o devedor supletivo estará dando garantia para poder refutar essa mesma responsabilidade que lhe foi cominada. Por isso se defrontam situações jurídicas distintas e diversas, onde a insurreição dos condenados em leito de subsidiariedade verdadeiramente garante não apenas o valor arbitrado, mas os títulos que os fizeram sentenciados - especialmente o devedor secundário, que dá o depósito para refutar essa responsabilidade. Noutras palavras, o destino daquele depósito exigido do subsidiário volta-se ao cumprimento do pressuposto dele recorrer para fustigar a responsabilidade que lhe foi imposta, onde se ancora a indispensabilidade dele atender ao art. 899, da CLT. O devedor principal tem de realizar o depósito *ad recursum* para poder ser conhecido o recurso que interponha da condenação que lhe foi imposta.
(TRT-RO-21495/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 31.05.00)

5. LITISCONSÓRCIO PASSIVO - DEPÓSITO RECURSAL - DESERÇÃO NÃO CONFIGURADA. Se uma das partes efetua o depósito recursal e o pagamento das custas, o Recurso da outra Reclamada não pode ser considerado deserto. Dispositivos celetistas sobre a questão não aludem à circunstância do litisconsórcio recursal e seus efeitos, não havendo nenhuma previsão expressa de cumulatividade de depósitos e de pagamento de custas para o efeito pretendido. Assim, não há que se falar em deserção do Recurso, se o outro litisconsorte cumpriu integralmente a exigência legal (§ 4º, do artigo 789 e §§, do artigo 899, ambos da CLT).
(TRT-RO-15048/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Beatriz Nazareth Teixeira de Souza - Publ. MG. 31.03.00)

6. DEPÓSITO RECURSAL - OFERECIMENTO DE BEM EM GARANTIA - INADMISSIBILIDADE. Não se confundem penhora ou outra qualquer constrição judicial de bem e o depósito recursal. Aquela é ato processual que tem por objetivo dar seguimento ao processo garantido, no todo ou em parte, a possibilidade de vir a ser satisfeita eventual pretensão reconhecida com a sua realização em hasta pública. Este, o depósito recursal, tem natureza de pressuposto objetivo dos recursos, tendo por objetivo garantir a efetividade do

provimento jurisdicional. Daí exigir-se seja efetivado em dinheiro, com depósito à disposição do juízo para imediata liberação caso transitada em julgado a decisão. Não preenchido tal pressuposto, impossível o seguimento do recurso ordinário.
(TRT-AI-202/00 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 06.06.00)

DESCONTOS

1. ACORDO JUDICIAL POSTERIOR À SENTENÇA TRANSITADA EM JULGADO. A partir do momento em que as partes celebram acordo, regularmente homologado, os cálculos de liqüidação, através dos quais se fixou o *quantum debeatur*, não surtem mais quaisquer efeitos, vindo os termos do acordo a substituí-los inteiramente, especialmente em se considerando o total silêncio dos termos do acordo quanto aos cálculos de liqüidação. Dessa forma, os descontos previdenciários devem ser efetuados observando-se os critérios pertinentes à incidência de contribuições na hipótese de acordo judicial, cujo pagamento parcelado previsto deve sofrer os descontos mês a mês, pelo seu valor integral, eis que não destacada eventual parcela de natureza indenizatória em sua composição.
(TRT-AP-412/98 - Seção Especializada - Rel. Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria - Publ. MG. 11.02.00)

2. DESCONTOS PARA PREVI/CASSI. Uma vez rescindido o contrato, não há razão para descontos para tais entidades, pois o reclamante não mais se utilizará dos benefícios advindos.
(TRT-RO-1473/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto - Publ. MG. 29.01.00)

3. QUEBRA-DE-CAIXA. A quebra-de-caixa é parcela que traz em si, implicitamente, a autorização para descontos ocorridos no caixa sob responsabilidade do empregado.
(TRT-RO-13500/99 - 5ª T. - Red. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 25.03.00)

4. DESCONTO SALARIAL. A atitude da reclamante, caixa bancário, ao bloquear cheque de cliente do banco por 24 horas ao invés de 48 horas, deixando de levar em conta que o dia do depósito recaiu em feriado na cidade da agência favorecida, não pode ser tida como culposa. Isso, porque, até aquele momento, não era exigido que o caixa tivesse ciência dos dias de feriados nas outras regiões do país, procedimento que só veio a ser adotado pelo reclamado, posteriormente, quando os "golpes do feriado" ficaram freqüentes. Logo, se o cheque estava sem fundos, não pode a reclamante ser responsabilizada pelo seu pagamento, sendo indevidos os descontos efetuados em seu salário.
(TRT-RO-20089/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 17.05.00)

DESVIO DE FUNÇÃO

1. DESVIO DE FUNÇÃO - INEXISTÊNCIA DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS. Quando a empresa não possui plano de cargos e salários, não faz jus o empregado a diferenças salariais por desvio de função. Nessa hipótese, o pedido formulado deveria ser de equiparação salarial, com a indicação de paradigma. Não sendo apontado nenhum modelo, o pedido de diferenças salariais e reflexos está fadado à improcedência.
(TRT-RO-21432/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Eduardo Augusto Lobato - Publ. MG. 17.06.00)

2. DIFERENÇA SALARIAL - DESVIO DE FUNÇÃO. Restando demonstrado o direito às diferenças salariais por desvio de função, impõe-se o seu deferimento. O fato de o estabelecimento bancário não ter quadro de carreira organizado, registrado no órgão competente, não obsta a reparação de eventuais direitos com base em normas e regulamentos internos da reclamada, que se obrigou ao seu cumprimento.
(TRT-RO-18492/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Luiz Ronan Neves Koury - Publ. MG. 20.06.00)

DISSÍDIO COLETIVO

1. DISSÍDIO COLETIVO - CELEBRAÇÃO DE CONVENÇÃO COLETIVA NO CURSO DO PROCESSO - DESNECESSIDADE DE HOMOLOGAÇÃO. Se a Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XXVI, assegura aos trabalhadores o direito de celebrarem acordos e convenções coletivas de trabalho, sem a intervenção de terceiros, desnecessária se torna a homologação da avença, pela Justiça do Trabalho, ainda que se tenha dado no curso do processo de Dissídio Coletivo.
(TRT-DC-50/99 - Seção Especializada de Dissídios Coletivos - Rel. Juiz Antônio Álvares da Silva - Publ. MG. 30.06.00)

E

EMBARGOS

De declaração

1. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - CONTRADIÇÃO - VÍCIO INEXISTENTE. Contradição é vício da decisão que se tem pelo choque entre conclusões, ou entre essas e as premissas apresentadas na fundamentação. O desatino da parte fundado em lucubrações não tipifica tal vício. Não havendo qualquer contradição no julgado, descabidos os embargos de declaração.
(TRT-ED-827/00 (AP-936/98) - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 28.03.00)

2. AGRAVO DE INSTRUMENTO - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NÃO CONHECIDOS - INTERRUPÇÃO DO PRAZO DO RECURSO ORDINÁRIO - TEMPESTIVIDADE DO APELO. Embargos de Declaração opostos tempestivamente, mas não conhecidos, ao argumento de terem sido manejados indevidamente, por ausência na decisão dos vícios previstos no art. 535, do CPC, interrompem a fluência do prazo recursal, pois, na verdade, o julgamento dos Embargos, em tais circunstâncias, comporta provimento de mérito, não se justificando o trancamento do Recurso Ordinário interposto, sob a alegação de intempestividade. Agravo de Instrumento provido.
(TRT-AI-830/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 20.05.00)

De terceiro

1. AGRAVO DE PETIÇÃO - EMBARGOS DE TERCEIRO. É inválida a penhora recaída sobre bem de terceiro, progenitora do executado, que nenhuma relação jurídica manteve com o exeqüente, com base em mera alegação, sem qualquer prova, ao argumento de que a proprietária do bem não disporia de capital para a aquisição. Aliás, o próprio fato de os bens terem sido encontrados na residência da agravante faz incidir o princípio inserto no art. 498, do Código Civil, donde se presume a posse dos móveis ali encontrados. Tal presunção será *juris tantum*, uma vez que cede somente mediante prova em contrário.
(TRT-AP-813/00 - 2ª T. - Rel. Juíza Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida - Publ. MG. 28.06.00)

2. EMBARGOS DE TERCEIRO - SÓCIO - LEGITIMIDADE *AD CAUSAM* - PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE. A responsabilização patrimonial do sócio não implica sua inclusão automática no pólo passivo da execução de sentença, já que essa legitimidade pressupõe sua participação no processo de conhecimento. Se a parte, mesmo sendo sócia da reclamada, não participou da fase cognitiva, é lógico que ela não figura no título executivo como devedora, daí porque não é absoluto, do ponto de vista jurídico, afirmar que a defesa da posse ou da propriedade de bens deva ser efetivada através de embargos à execução, sobretudo porque há uma equivalência dos dois institutos jurídicos, embargos à execução e embargos de terceiro, pois a parte que teve seus bens constritados pode pleitear a insubsistência da penhora em um como no outro. Esse fato, robustecido pela controvérsia que paira no plano jurisprudencial acerca da medida cabível, legitima o sócio da executada para a ação de embargos de terceiro. Quando nunca, caberia ao d. Julgador monocrático receber uma ação pela outra, pela aplicação do princípio jurídico da fungibilidade das medidas judiciais, mormente quando não se vislumbra a existência de erro grosseiro na hipótese vertente. Agravo de petição provido.
(TRT-AP-4429/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Gilberto Goulart Pessoa - Publ. MG. 19.04.00)

EMPREGADO DOMÉSTICO

1. RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO - ABANDONO DE EMPREGO. Em tendo o empregador feito adiantamento de férias, em pacto laboral de duração inferior a quatro meses, publicado anúncio em jornal convocando a empregada a retornar ao trabalho, pena de configuração de abandono de emprego e, ainda, colocado o emprego à disposição, na primeira oportunidade, desincumbiu-se a contento do ônus processual de fazer prova do abandono alegado.
(TRT-RO-13885/99 - 1ª T. - Red. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 14.04.00)

2. DOMÉSTICA - FÉRIAS PROPORCIONAIS. A Lei 5.859/72 não previu férias proporcionais para a empregada doméstica. O fato de o Decreto-regulamentador (art. 2º, do Decreto 71.885/73) dispor que "Excetuando o capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da CLT" - não induz à conclusão de que os contornos da Lei 5.859/72 foram ampliados, a ponto de autorizar a concessão de férias proporcionais a esses trabalhadores. É que não poderia o regulamento conceder-lhes tais direitos, sob pena de invadir a reserva legal. O regulamento, ao excetuar o capítulo de férias, visou trazer para o campo do trabalho doméstico apenas as disposições sobre o instituto em questão, compatíveis com a Lei 5.859/72.
(TRT-RO-18837/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 03.05.00)

   FÉRIAS - DOMÉSTICO. O artigo 3º, da Lei n. 5.859/72, que dispõe sobre o empregado doméstico, é claro ao fixar que o trabalhador doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada período de 12 meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. Consoante referido preceito, que não sofreu alteração com o advento da Constituição de 1988, não são devidas ao doméstico as férias de 30 dias.
(TRT-RO-16243/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 29.04.00)

   FÉRIAS PROPORCIONAIS - DOMÉSTICO. O empregado doméstico faz jus ao recebimento das férias proporcionais, por força do art. 2º, do Decreto n. 71.885/73, que, ao regulamentar a Lei especial n. 5.859/72, estendeu à categoria dos domésticos a aplicação do capítulo celetista referente às férias, fazendo restrição somente quanto ao prazo de 20 dias úteis (art. 6º, do referido Decreto).
(TRT-RO-11037/99 - 4ª T. - Rel. Juíza Sandra Mara Ballesteros Cunha - Publ. MG. 29.01.00)

3. DOMÉSTICO. Se alguém, em sua própria residência, lava roupas para terceiros, verdadeiramente está na atividade de lavadeira, o que é muito distante da possibilidade legal de converter-se em empregado doméstico.
(TRT-RO-13351/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 03.03.00)

4. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT - EMPREGADO DOMÉSTICO - INAPLICABILIDADE. Ao empregado doméstico não se aplicam, em geral, as normas celetistas (artigo 7º, "a", CLT), não tendo ainda a Constituição Federal estendido a essa categoria o direito à multa por atraso no acerto rescisório. Pedido improcedente.
(TRT-RO-18933/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon - Publ. MG. 20.06.00)

5. INDENIZAÇÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE - EMPREGADA DOMÉSTICA. Indevida é a indenização substitutiva do salário-maternidade, quando a confirmação da gravidez é posterior ao desligamento, havendo recusa de retorno ao trabalho.
(TRT-RO-16926/99 - 5ª T. - Red. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 29.04.00)

6. TRABALHO DOMÉSTICO - CARACTERIZAÇÃO - IRRELEVÂNCIA DA FUNÇÃO DESEMPENHADA. Tratando-se de serviços de enfermagem, realizados para pessoa física, no âmbito de sua residência, será a prestadora de serviço trabalhadora doméstica, pois, segundo o artigo 1º, da Lei 5.859/72, o que define o empregado doméstico não é a sua qualificação profissional, mas a circunstância de prestar "serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas".
(TRT-RO-11351/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Lucas Vanucci Lins - Publ. MG. 29.01.00)

ENQUADRAMENTO

Funcional

1. FURNAS - ENQUADRAMENTO EM PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - DIFERENÇAS SALARIAIS. Demonstrado nos autos que a reclamada não observou os "pontos de maturidade", por ela própria instituídos, para a ascensão funcional do reclamante, em flagrante prejuízo para o empregado, devidas são as diferenças salariais decorrentes do reenquadramento, em conformidade com as faixas salariais que consideram a experiência e o nível, de forma a se ressarcir o autor dos prejuízos sofridos.
(TRT-RO-17980/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 10.06.00)

Sindical

1. ASBACE - NATUREZA DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS - GARANTIA DOS DIREITOS DA CATEGORIA BANCÁRIA. A ASBACE - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS BANCOS ESTADUAIS E REGIONAIS, como associação aglutinativa de bancos, em princípio, não tem a mesma natureza de seus associados, dado que sua atividade seria diversa, relacionando-se à representação, promoção e fortalecimento das instituições bancárias

associadas, como prevê o objeto social de seu estatuto. No entanto, revelando a prova dos autos que ela, na realidade, exercia atividades típicas de bancos, seja por representá-los perante outros órgãos, seja por prestar-lhes serviços de natureza tipicamente bancária, e, ainda, que a contratação do Reclamante envolveu-se no aludido procedimento, deve a Reclamada arcar com os mesmos ônus que seriam suportados pelos bancos, caso houvesse a contratação direta. A transferência do exercício de atividades tipicamente bancárias para estabelecimentos de natureza distinta não pode servir como fórmula para retirar direitos conquistados pela categoria.
(TRT-RO-18065/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 10.05.00)

2. ASBACE - ENQUADRAMENTO DE EMPREGADO QUE TRABALHA NA DIGITAÇÃO DE DOCUMENTOS BANCÁRIOS. A Associação Brasileira de Bancos Estaduais foi constituída com o objetivo de representar e defender os interesses dos bancos oficiais. Destaca-se entre suas atribuições (artigo 2º, de seu estatuto) o favorecimento da modernidade, da produtividade e da competitividade de seus associados. Cumprindo essa diretriz, a ASBACE tem prestado serviços aos bancos associados, auxiliando-os na digitação e na compensação de cheques e documentos, por meio da terceirização. A teor do artigo 570, da CLT, o enquadramento do empregado se faz de acordo com a atividade preponderante do empregador. A rigor, a reclamada não é um estabelecimento bancário, logo, os seus empregados não podem ser enquadrados nesta categoria profissional, mormente quando prestam serviços de digitação ligados à atividade-meio dos estabelecimentos bancários.
(TRT-RO-18828/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 03.05.00)

3. REFLORESTAMENTO - NATUREZA JURÍDICA INDUSTRIAL. O trabalhador em empresa de reflorestamento, cuja atividade é de indústria extrativa, não é rurícola e, sim, urbano. A Lei 5.889, de 08.06.73, e sua regulamentação (Decreto 73.626, de 12.02.74), afastam a condição de empregadores rurais das indústrias abrangidas pela CLT, e a categoria econômica da indústria extrativa há muito é reconhecida, antes mesmo de outubro de 1988, no quadro a que se refere o art. 577 e que implementa o plano sindical de que trata o art. 570, da CLT, e esses foram recepcionados pela Constituição Federal.
(TRT-RO-12323/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 19.01.00)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

1. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. O art. 461, da CLT, não exclui da equiparação salarial as pessoas ocupantes de cargos de confiança, sendo vedado ao intérprete fazê-lo. É certo, entretanto, que quando o desempenho da função exige predicados pessoais torna-se mais difícil a avaliação da igualdade qualitativa dos trabalhos, o que, em geral, não ocorre quando o cargo é de natureza estritamente técnica.

Logo, se o postulante e paradigma exerciam cargos com funções técnicas idênticas, não possuindo a direção do negócio, tampouco detendo poderes de mando ou representação, não há sequer de cogitar-se de atributos pessoais capazes de criar obstáculos à isonomia salarial deferida.
(TRT-RO-18842/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 10.05.00)

2. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Ainda que não tenha havido delimitação temporal do período em que Recorrente e paradigma trabalharam juntos, é devido o pedido formulado por aquele, em conformidade com o Enunciado n. 68, do C. TST: "É do empregador o ônus da prova de fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial."
(TRT-RO-10097/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 12.05.00)

3. GRUPO ECONÔMICO - SOLIDARIEDADE - EQUIPARAÇÃO SALARIAL. "Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas." Isso não significa dizer que o funcionário de uma das empresas do grupo faça jus à equiparação salarial com outro funcionário ocupante da mesma função, em outra empresa do mesmo grupo. Não se pode confundir isonomia salarial com responsabilidade solidária de que trata o § 2º, do art. 2º/CLT, haja vista que, para fins do art. 461/CLT, não basta haver identidade de função, mas labor na mesma época, mesma empresa, mesma localidade, de forma a caracterizar a igualdade no desempenho da atividade.
(TRT-RO-1090/00 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 24.06.00)

4. Deferidas ao ora exeqüente horas extras e equiparação salarial, a sobrejornada há de ser calculada, necessariamente, sobre o salário já equiparado, independentemente de expressa determinação, nesse sentido, do comando exeqüendo. Horas extras são calculadas a partir do salário do empregado. Se a coisa julgada declara que o salário devido ao empregado é x, cálculo da sobrejornada a partir de valor menor é que representaria violação ao disposto no art. 5º, XXXVI, da Constituição da República.
(TRT-AP-2457/98 - 3ª T. - Rel. Juiz Luís Felipe Lopes Boson - Publ. MG. 16.05.00)

5. EQUIPARAÇÃO SALARIAL - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - EFICÁCIA. O Plano de Classificação de Cargos e Salários aprovado pelo CCE (Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais) e reconhecido como válido pela entidade representativa da categoria profissional, através de negociação coletiva, ainda que não contemple promoções alternadas por antigüidade e merecimento, encerra óbice ao deferimento do pedido de equiparação salarial.
(TRT-RO-20065/99 - 2ª T. - Red. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 17.05.00)

ESTABILIDADE

Constitucional

1. ADOÇÃO DA CLT COMO REGIME JURÍDICO ÚNICO - ESTABILIDADE CONSTITUCIONAL INAFASTADA. A adoção da CLT, pelo Município, como Regime Jurídico Único, apesar de ensejar uma garantia a mais para os servidores, representada pelos depósitos do FGTS, não destitui estes da estabilidade constitucional, garantida independentemente do regime adotado. *(TRT-RO-8431/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Wanderson Alves da Silva - Publ. MG. 21.06.00)*

Provisória

1. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA - RENÚNCIA - CONSEQÜÊNCIA. Se o trabalhador é dispensado do emprego, recebe seu acerto resilitório sem qualquer objeção, aguarda inerte a fluência integral do período de estabilidade, obtém novo trabalho logo após a sua dispensa, para, só depois, "lembrar-se" de que era detentor de garantia de emprego, vindicando em Juízo o benefício, não age com a desejada boa-fé, o que impede o provimento do seu pleito de reintegração ou indenização substitutiva, ante a renúncia decorrente de sua inércia.
   (TRT-RO-4702/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Maria Cecília Alves Pinto - Publ. MG. 26.04.00)

2. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - ACIDENTE DO TRABALHO - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Em se tratando de contrato de experiência, o afastamento do empregado por motivo de acidente do trabalho, e o conseqüente gozo do benefício, não pode compelir a empresa ao pagamento de verbas que não estão sob sua responsabilidade. É que, em face da natureza do contrato em questão, não faz jus a reclamante à estabilidade provisória.
   (TRT-RO-8612/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Luiz Ronan Neves Koury - Publ. MG. 20.06.00)

3. ESTABILIDADE NO EMPREGO - ACIDENTE DO TRABALHO - PEDIDO SIMPLES DE INDENIZAÇÃO. O art. 118, da Lei n. 8.213/91, garante ao empregado acidentado a manutenção do contrato de trabalho pelo prazo de 12 meses, ou seja, a garantia é do emprego e não, meramente, dos salários respectivos. Portanto, fracassa o empregado que pretende apenas o recebimento de indenização pelo tempo da estabilidade provisória, sem aventar o seu retorno ao trabalho, para a retomada do contrato, nem tampouco qualquer circunstância que pudesse justificar a impossibilidade da reintegração. O pedido, nesses termos, não tem como ser atendido, seja por não haver esta direta previsão legal, seja pela inexistência das condições que justificam a conversão da reintegração em indenização. Só se pode falar em indenização pela

impossibilidade de efetivação da reintegração, mas se esta nem sequer foi aventada, aquela não tem como ser deferida, pois é solução secundária, dependente da outra.
(TRT-RO-10970/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Jaqueline Monteiro de Lima Borges - Publ. MG. 17.05.00)

4. ESTABILIDADE - ARTIGO 118, DA LEI 8.213/91 - AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO - INEXISTÊNCIA. A simples inexistência do auxílio-doença acidentário previsto no artigo 59 e na alínea "b", do artigo 61, da Lei 8.213/91, não possui o condão de elidir a estabilidade prevista no artigo 118, da mesma Lei. A intenção do legislador foi proteger o maior bem que o trabalhador possui (sua saúde), que foi lesado quando este era utilizado como mão-de-obra pela reclamada, não sendo justo que após uma fatalidade ainda perdesse seu trabalho com as trágicas conseqüências sociais advindas da dispensa.
(TRT-RO-13697/98 - 3ª T. - Rel. Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon - Publ. MG. 20.06.00)

5. INQUÉRITO JUDICIAL - AUSÊNCIA DA SUSPENSÃO - PRAZO DECADENCIAL. Não há falar em decadência do direito de ajuizar inquérito para apuração de falta grave de dirigente sindical, protegido por estabilidade, se o empregado afasta-se do trabalho por iniciativa própria; o art. 853/CLT aplica-se apenas na hipótese em que a suspensão tenha sido determinada pelo empregador.
(TRT-RO-1987/96 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 13.05.00)

6. DIRIGENTE SINDICAL - ESTABILIDADE. A fixação no estatuto do Sindicato profissional de número elevado de dirigentes não estende a todos a estabilidade provisória estabelecida no artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, pois, enquanto não for promulgada nova lei regulamentando a questão, deve ser observado o disposto no artigo 522, da CLT, a fim de coibir abusos, com a eleição de número excessivo de dirigentes sindicais.
(TRT-RO-4215/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Beatriz Nazareth Teixeira de Souza - Publ. MG. 07.04.00)

7. GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRA - AÇÃO JUDICIAL PROPOSTA UM ANO APÓS A COMPROVAÇÃO DA GRAVIDEZ - IMPROCEDÊNCIA. Comprovado nos autos que a reclamante desconhecia seu estado gravídico no momento da sua dispensa imotivada, vindo a postular a garantia de emprego cerca de um ano após a extinção do contrato laboral, deixando transcorrer, injustificadamente, o período relativo à estabilidade provisória, mostra-se improcedente o pedido das vantagens pecuniárias correspondentes à estabilidade provisória e seus consectários, por importar tal comportamento em exercício abusivo do direito de ação, uma vez que desviado da finalidade do instituto jurídico, que é a manutenção do emprego.
(TRT-RO-13297/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 26.02.00)

GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Restando demonstrado que nem o reclamado nem a própria reclamante tinham conhecimento de seu estado gravídico por ocasião da dispensa, bem como no período do aviso prévio, não é cabível a estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, "b", do ADCT, não se podendo cogitar em nulidade da dispensa, nem em pagamento de indenização.
(TRT-RO-7588/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 28.01.00)

8. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE. Não se afasta a indenização relativa à estabilidade provisória decorrente da gravidez, quando, após conceder o aviso prévio, a empregadora coloca o emprego à disposição da reclamante, condicionando o retorno à transferência para local diverso da contratação e no qual inexiste necessidade dos serviços.
(TRT-RO-232/00 - 5ª T. - Rel. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 24.06.00)

9. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GRAVIDEZ CONFIRMADA APÓS A DISPENSA. A estabilidade provisória inserta no art. 10, II, "b", do ADCT, decorre do fato objetivo da gravidez. Assim, mesmo a reclamante tendo confirmado seu estado gravídico após a dispensa, seu direito à estabilidade não está obstado.
(TRT-RO-20049/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa - Publ. MG. 17.06.00)

10. ESTABILIDADE SINDICAL - LIMITES LEGAIS DO NÚMERO DE DIRIGENTES E DELEGADOS DA RESPECTIVA ENTIDADE DE DIREITO PRIVADO. A questão afeta à regularidade da representação sindical, em razão do número de dirigentes e delegados, não pode ser discutida, incidentalmente, em Reclamatória Trabalhista, fazendo supor, por sua vez, necessariamente, uma ação própria para tal fim (sob pena, inclusive, de incorrer-se no risco da extinção da respectiva entidade, por esta via transversa).
(TRT-RO-15145/99 - 1ª T. - Red. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 14.04.00)

11. MEMBRO DA CIPA - GARANTIA DE EMPREGO - RENÚNCIA. Considerando tratar-se, a garantia de emprego, conferida por lei ao membro eleito da CIPA, de direito indisponível, porque tutela interesse público, decorrente da atuação da comissão de prevenção a acidentes do trabalho, na proteção à saúde do trabalhador e sua segurança, descabida a argumentação da reclamada no sentido da renúncia, por parte da obreira, decorrente do fato de ter anuído com a homologação das parcelas rescisórias, pois essa pressupõe a manifestação unilateral espontânea por parte do renunciante, intuito que não se constata nos autos.
(TRT-RO-17704/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 13.05.00)

12. AGRAVO REGIMENTAL - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - FALTA GRAVE - CONCESSÃO DE MEDIDA LIMINAR. O Empregador tem a faculdade de suspender o empregado dirigente sindical, detentor de estabilidade, durante a apuração de falta grave, mas ao magistrado é permitido, se assim for o seu entendimento, a cassação do ato através de medida liminar.
(TRT-ARG-343/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa - Publ. MG. 25.02.00)

EXECUÇÃO

1. ALIENAÇÃO JUDICIAL - PREÇO DE MERCADO E VALOR OFERECIDO. Quando o Poder Judiciário busca, com a realização do bem penhorado, o pagamento ao credor, esse ato não eqüivale a uma transação comercial, onde informado o preço por todos os ingredientes da atividade comercial. Trata-se de alternativa imposta pela resistência do devedor em satisfazer o comando decisório e, por isso mesmo, não se pode pretender que todos os valores agregados (impostos, lucro etc.) ali estejam refletidos.
(TRT-AP-4997/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 23.05.00)

2. Tem natureza de despacho ordinatório a decisão do Juiz do Trabalho que determina o bloqueio (arresto, *lato sensu*) de crédito do executado junto a terceiros. A exaração do despacho dispensa fundamentação, bastando que o ato encontre, como encontra, Lei 6.830/80, art. 15, II, c/c art. 889, da CLT, respaldo em nossa Ordem Jurídica.
(TRT-ED-11389/99 (AP-3563/99) - 3ª T. - Rel. Juiz Luís Felipe Lopes Boson - Publ. MG. 28.03.00)

3. AGRAVO DE PETIÇÃO - EXECUÇÃO DA DEVEDORA SUBSIDIÁRIA. Frustrada a execução contra a devedora principal, que desapareceu sem deixar vestígios, como reconhecido nos autos pela própria agravante, inicia-se de imediato a execução desta, devedora subsidiária, sem que isso importe em violação do princípio da legalidade e da coisa julgada, sendo da agravante, e não do exeqüente, e muito menos do Juízo da execução, o ônus de localizar e nomear bens da sua litisconsorte e seus sócios, contra os quais tem ação de regresso. Agravo desprovido.
(TRT-AP-4767/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Rogério Valle Ferreira - Publ. MG. 06.05.00)

4. EXTINÇÃO DA AUTARQUIA EXECUTADA - ESTADO DE MINAS GERAIS. Se não mais existe a autarquia contra a qual se promovia a execução direta, sub-rogando-se o Estado de Minas Gerais nos direitos e obrigações correspondentes, segue que o pagamento do crédito do exeqüente se dará por meio de precatório, nos termos do art. 100, da Constituição Federal.
(TRT-AP-1825/94 - 2ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 19.01.00)

5. MEAÇÃO. Corresponde à metade ideal dos bens comuns e não à metade de cada um deles individualmente.
(TRT-AP-5039/99 - 5ª T. - Rel. Juiz José Murilo de Morais - Publ. MG. 20.05.00)

F

FALÊNCIA

1. FALTA DE ACERTO RESCISÓRIO - MULTA - FALÊNCIA DO EMPREGADOR - CIRCUNSTÂNCIA NÃO EXIMENTE DA PENA. O pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, só não é devido quando o atraso ou a não ocorrência do acerto rescisório decorrer de fato imputável ao empregado. Ou, na exata linguagem da lei, "... quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora". Nessa perspectiva, vê-se que a "quebra" do empregador não poderá servir de pretexto para que somente o empregado - já sacrificado com a indesejada perda do emprego por insucesso econômico a que não deu causa - fique alijado do direito à multa, por claro desprestígio ao sentido teleológico da lei.
(TRT-RO-9281/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Maria Cecília Alves Pinto - Publ. MG. 30.05.00)

2. FALÊNCIA - PENHORA - BENS DE SÓCIO. O fato de ter sobrevindo a falência da reclamada retira a possibilidade de serem excutidos os bens de seus sócios. O art. 350, do Código Comercial, é incisivo quando estabelece que os bens particulares dos sócios não podem ser executados por dívidas da sociedade, senão depois de executados todos os bens da sociedade. Deve a execução permanecer sobre o patrimônio da empresa, mediante habilitação perante a Vara da Justiça Comum onde tramita o processo falimentar.
(TRT-AP-103/00 - 2ª T. - Rel. Juíza Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida - Publ. MG. 31.05.00)

FÉRIAS

1. FÉRIAS - PROIBIÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA OUTRO EMPREGADOR - INOCORRÊNCIA DE JUSTA CAUSA. Realmente, as férias existem para ser gozadas. A proibição, contida no art. 138, da CLT, ao empregado em gozo de férias, de prestar serviços para outro empregador, objetiva garantir-lhe o efetivo descanso anual remunerado. Trata-se, portanto, de preceito legal de proteção ao empregado e não ao empregador, que não pode invocar descumprimento daquela redação como justa causa para despedida. Demais, este descumprimento não está previsto como justa causa pelo art. 482, da CLT. Mais, como dispõe o próprio art. 138/CLT, que estabeleceu a proibição, é possível a prestação de serviços para outro empregador, estando o empregado em gozo de férias, se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele. E, finalmente, como é público e notório, a grande maioria dos trabalhadores brasileiros não tem

condições de gozar férias e, mesmo prejudicando sua saúde, procura obter rendimento extra trabalhando no período de gozo de férias.
(TRT-RO-1782/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - Publ. MG. 10.06.00)

2. REFLEXOS EM 1/3 DE FÉRIAS. Embora no comando exeqüendo não conste expressamente o reflexo das horas extras em 1/3 das férias, entendo que o deferimento dos reflexos em férias abrange o terço, tratando-se de mero acessório que deve seguir a sorte do principal.
(TRT-AP-805/00 - 2ª T. - Rel. Juíza Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida - Publ. MG. 28.06.00)

FGTS

1. FGTS - INCIDÊNCIA - FÉRIAS INDENIZADAS - IMPEDIMENTO - LEI 8.036/90. As férias são consideradas indenizadas, e pagas sob este título, quando inadimplente o empregador em concedê-las no tempo correto, na forma prevista no texto consolidado. Assim, sua natureza é nitidamente indenizatória, ainda que sua base de cálculo provenha da remuneração auferida pelo empregado. Se o empregado é obstado de seu gozo no tempo certo, o que se presume é que tenha trabalhado pelo seu período, recebendo salário do mês pertinente. Nesse caso, nos termos do artigo 15, da Lei 8.036/90, o depósito do FGTS é efetuado sobre o salário pago naquele mês. Portanto, as férias recebidas, como indenização, já tiveram seu mês correspondente devidamente coberto pelo fundo legal e, assim, não podem ser enquadradas nas disposições da Lei retromencionada para incidência de novo recolhimento.
(TRT-RO-18786/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Nanci de Melo e Silva - Publ. MG. 07.06.00)

2. CONTRATO NULO - FGTS PENHORÁVEL. Depósitos em conta de FGTS, reconhecido nulo o contrato de trabalho (Precedente 85/SDI-TST), são bens pertencentes à Entidade da Administração Pública que contratou empregado sem concurso público, e fazem-se passíveis de ser penhorados para garantir a execução da sentença que deferiu os salários dos dias trabalhados, e não pagos. É que aqueles têm a mesma natureza da então conta individualizada, de que tratava a Lei 5.107/66, integrando o patrimônio de quem depositou os correspondentes valores.
(TRT-AP-3880/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 18.02.00)

3. FGTS - PRESCRIÇÃO TRINTENÁRIA. Não obstante ter a Constituição da República, em seu art. 7º, elencado o FGTS como direito do trabalhador, este não se encontra sujeito à prescrição estabelecida no inciso XXIX, do mesmo dispositivo, já que expressamente ressalvado o privilégio à prescrição trintenária pelo art. 23, § 5º, da Lei n. 8.036/90.
(TRT-RO-17542/99 - 4ª T. - Rel. Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria - Publ. MG. 15.04.00)

FGTS - PRESCRIÇÃO. No que diz respeito à prescrição do FGTS, há que se diferenciar duas situações: uma, na qual a empregadora não efetua os depósitos do FGTS e outra, na qual os depósitos são efetuados restando, contudo, diferenças decorrentes de parcelas outras não pagas no curso da relação de emprego. No primeiro caso, a prescrição aplicada é a trintenária (Súmula 95/TST); já, no segundo, aplica-se a prescrição qüinqüenária (art. 7º, XXIX, da CR/88).
(TRT-RO-3679/99 - 5ª T. - Red. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 29.01.00)

4. FGTS - CONTRATO A TERMO - ATLETA PROFISSIONAL. Os contratos de trabalho do atleta profissional celebrados a termo, de conformidade com a legislação específica, não se comunicam. Se transcorrido prazo superior a dois anos para postulação dos depósitos fundiários, após o término da 1ª avença a prazo, é de declarar-se prescrito o direito de ação. Recurso provido.
(TRT-RO-9654/99 - 5ª T. - Red. Juiz Eduardo Augusto Lobato - Publ. MG. 05.02.00)

5. FGTS - REPOSIÇÃO DE CORREÇÃO MONETÁRIA SOBRE O SALDO DOS DEPÓSITOS - AÇÃO NA JUSTIÇA FEDERAL - REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS RESCINDIDOS - MULTA DE 40%. Tendo-se saído vencedores na ação que alegam existir perante a Justiça Federal, em verdade, os depósitos deveriam ser, já majorados, considerados para efeito de cálculo da multa de 40% sobre o total dos depósitos a que se refere a Lei n. 8.036/90, em caso de dispensa sem justa causa. E, nesse caso, haveria de ser atualizado o montante dos depósitos, tendo o empregador, realmente, a obrigação de quitar as diferenças, considerando-se que essas, como tem noticiado a imprensa, são na ordem de mais de 100%, o que, em princípio, levaria ao pagamento de valor igual ao já pago, quando da dispensa dos trabalhadores, o que não deixa de ser bastante considerável. Por outro lado, e também importante, o suposto direito não está demonstrado nos autos, não vindo qualquer certidão ou acórdão impondo a atualização dos depósitos realizados na conta vinculada dos reclamantes, o que caracterizaria, em verdade, o direito e a justa pretensão. É certo que há várias ações no âmbito da Justiça Federal nesse sentido e a imprensa tem noticiado que o excelso Supremo Tribunal Federal já incluiu na sua pauta de julgamento processos dessa natureza, com adiamento da decisão, por pedido de vista de um de seus nobres Ministros, mas também é correto afirmar que não há informação de que alguma dessas ações já tenha sido decidida definitivamente, com eficácia de coisa julgada. Notadamente, a dos reclamantes. Deverão aguardar a declaração daquele direito, quando, então, nascerá este.
(TRT-RO-17000/99 - 1ª T. - Red. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 02.06.00)

G

GESTANTE

1. LICENÇA-MATERNIDADE - SALÁRIO-MATERNIDADE - DIREITOS - ARTIGO 7º, XVIII, CONSTITUIÇÃO FEDERAL/88. A licença-maternidade prevista no Texto Maior dirige-se à empregada gestante. Há necessidade da gravidez para recebimento do benefício. Assim, descabida a pretensão de aplicabilidade analógica do referido dispositivo ao filho adotivo.
   (TRT-RO-14871/99 - 2ª T. - Rel. Juiz José Maria Caldeira - Publ. MG. 19.04.00)

GORJETA

1. GORJETA - INTEGRAÇÃO. Gorjeta não é salário, no sentido estrito que a lei confere à palavra, fazendo parte, tão-somente, da remuneração do trabalhador. Não se há falar, portanto, em integração para cálculo de parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.
   (TRT-RO-18070/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 26.04.00)

GRUPO ECONÔMICO

1. GRUPO ECONÔMICO. Evidenciado que as empresas reclamadas possuem em comum o mesmo sócio-gerente ou presidente, normalmente seu acionista ou quotista majoritário; que várias delas foram registradas no mesmo endereço; que o reclamante prestou serviços em favor de quase todas; e, ainda, que existia um único departamento jurídico onde eram centralizadas as questões afetas às recorrentes, não há como negar a existência de um grupo econômico, nos moldes do artigo 2º, § 2º, da CLT. E, ainda que se admita que não havia subordinação hierárquica entre as empresas, há que se considerar que a relação de mera coordenação entre todas elas é suficiente para que seja caracterizado o grupo econômico, pois, segundo a melhor doutrina, a leitura do dispositivo citado não deve ser meramente literal, competindo ao magistrado buscar a interpretação que melhor se coadune com a idéia de se ampliar a proteção dos créditos trabalhistas, fim principal do Direito Laboral.
   (TRT-RO-11640/99 - 4ª T. - Rel. Juiz João Bosco Pinto Lara - Publ. MG. 24.06.00)

H

HABEAS CORPUS

1. *HABEAS CORPUS* - ATO DO JUIZ DA VARA DO TRABALHO - COMPETÊNCIA. "Embora a atividade dos três Poderes se inter-relacione, dado que o desempenho de um se relaciona com o de outro, a regra constitucional é a da indelegabilidade de atribuições. [...] A independência supre separação,

sendo ilógico supor que, separadas as funções e entregues a órgãos distintos por uma vontade, soberana (Assembléia Constituinte) e, portanto, acima da vontade dos órgãos criados, possam eles, a seu critério, delegar atribuições, uns para os outros". A intelecção atributiva da competência prevista no art. 108, I, "d", da CF-88, é hermética e alcança estritamente o Juiz Federal da Justiça Federal de primeiro grau. Tratando-se de ato praticado em processo trabalhista, via do qual o Juiz da Vara do Trabalho determina a apresentação dos bens penhorados, pena de prisão do depositário, o *habeas corpus* deve ser impetrado e julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho, diante de a este estar atribuída, com exclusividade, a competência para a apreciação.
(TRT-HC-49/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 28.01.00)

2. *HABEAS CORPUS* - RESPONSABILIDADE DO DEPOSITÁRIO. Nunca é demais lembrar que a lei confere ao depositário a guarda e conservação dos bens que lhe foram confiados. Isso significa que deverá entregar o bem ou seu equivalente em dinheiro, quando intimado com essa finalidade. O fato de dizer onde se encontra o bem, assertiva cuja veracidade não teve comprovação nos autos, não é suficiente para o depositário se livrar do encargo assumido. Por outro lado, a nomeação compulsória não torna menos responsável o depositário, pois também nessa hipótese deverá cumprir a obrigação legal de guarda e conservação do bem.
(TRT-HC-13/00 - 3ª T. - Rel. Juiz Luiz Ronan Neves Koury - Publ. MG. 23.05.00)

HONORÁRIOS

Advocatícios

1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - ASSISTÊNCIA SINDICAL. O fato de o empregado receber mais do que o dobro do salário mínimo não exclui a concessão da assistência judiciária. Se declara que não pode arcar com os custos de um processo, mesmo recebendo mais, impõe-se a concessão do benefício. Exige a lei, alternativamente, que a pessoa receba salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou que declare não poder demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família. Presente um dos requisitos, mesmo que ausente o outro, deve ser deferida a assistência judiciária e, conseqüentemente, os honorários advocatícios ao sindicato.
(TRT-RO-649/00 - 1ª T. - Rel. Juíza Cleube de Freitas Pereira - Publ. MG. 30.06.00)

HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS - JUSTIÇA DO TRABALHO. A jurisprudência consagrada pelo En. 219/TST, convalidado pelo En. 329/TST, condiciona a condenação em honorários advocatícios nesta Justiça Especial, além da percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou encontrar-se em estado de miserabilidade, à assistência por Sindicato da Categoria Profissional. Contudo, não basta que o Reclamante esteja devidamente assistido pelo seu Sindicato Profissional e que tenha firmado a declaração de pobreza, porque, *data venia*,

há de se comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou se encontrar em estado de miserabilidade. Cumpre lembrar aqui que não se está diante da concessão dos benefícios da assistência judiciária, cuja lei exige mera declaração na própria petição inicial. De certo que é direito do empregado optar por ser assistido em juízo pelo seu Sindicato Profissional, cujo respeito e papel merecem ser prestigiados, mas isso, automaticamente, não implica em condenação do empregador ao pagamento de honorários assistenciais, que são indevidos, quando não se comprovou tratar-se de Reclamante pobre no sentido legal, estado que nesse particular não se presume, prova-se, especialmente, quando se tratar de empregado de relativa projeção social.
(TRT-RO-1155/00 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 30.06.00)

Periciais

1. AGRAVO REGIMENTAL - HONORÁRIOS PERICIAIS - ACORDO. Se os litigantes celebraram acordo extrajudicial, desistindo da instauração do dissídio coletivo, não há que se falar em parte sucumbente a suportar os honorários periciais, nos termos previstos no En. 236, do C.TST. Nesse caso, a responsabilidade pelo pagamento da parcela, à falta de ajuste em contrário, deve recair sobre ambas as partes, ainda que o pedido de realização da perícia tenha partido do Suscitante. Aplica-se, aqui, o § 2º, do art. 26, do CPC, e, por analogia legal interna, o disposto no § 6º, do art. 789, da CLT.
(TRT-ARG-49/00 - Seção Especializada de Dissídios Coletivos - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 16.06.00)

2. Honorários periciais não se compreendem no conceito de crédito trabalhista e devem ser atualizados nos termos da Lei 6.899, de 08.04.81.
(TRT-ED-2271/00 (RO-7179/99) - 3ª T. - Rel. Juiz Luís Felipe Lopes Boson - Publ. MG. 26.04.00)

3. PERÍCIA - HONORÁRIOS. Se o reclamante postula pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, o laudo que caracteriza apenas um deles, mas é realizado pelos dois fatores, deve ser pago pelo reclamado na parte que lhe toca e pelo reclamante na outra, porque deu causa ao duplo trabalho do profissional. Inteligência do Enunciado n. 236/TST.
(TRT-RO-16247/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 16.05.00)

4. HONORÁRIOS DE PERITO - JUROS DE MORA. Há mora no processo, enquanto a dívida existente nos autos, qualquer que seja sua natureza, não for quitada integralmente, pois o ordenamento jurídico brasileiro não faz discriminação de dívida reconhecida judicialmente, e, portanto, incidem juros de mora em honorários de perito.
(TRT-AP-2307/97 - 4ª T. - Rel. Juiz Salvador Valdevino da Conceição - Publ. MG. 10.06.00)

5. HONORÁRIOS PERICIAIS EM LIQÜIDAÇÃO - RESISTÊNCIA INJUSTIFICÁVEL POR PARTE DA EXEQÜENTE - RESPONSABILIDADE DESSA. Não há que se pensar, efetivamente, em imputação da responsabilidade pelos honorários periciais em decorrência da distância, em expressão monetária, entre os cálculos das partes e aquele a final adotado. Esse critério não encontra amparo na lei e nem mesmo na orientação jurisdicional. Os cálculos, sendo necessários porque não condizentes com o comando exeqüente, devem ser suportados por aquele que sucumbiu quanto ao objeto da condenação no processo de conhecimento. A execução desenvolve-se a favor ou em benefício do credor. Via de conseqüência, apenas na hipótese de má-fé do exeqüente ou se apresentados cálculos pelo executado atendendo às diretrizes do título executivo, admitir-se-ia a responsabilidade do exeqüente. É a hipótese dos autos.
(TRT-AP-187/00 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 13.06.00)

6. HONORÁRIOS PERICIAIS - SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. Tendo a exeqüente e a executada apurado valores do débito largamente distantes dos cálculos periciais, ambas devem responder pelos honorários, dada a sucumbência recíproca na matéria objeto da perícia. Entendimento sedimentado no Enunciado 236/TST.
(TRT-AP-4689/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Maria José Castro Baptista de Oliveira - Publ. MG. 03.05.00)

HORAS EXTRAS

1. MÊS LEGAL - 30 DIAS COMPLETOS - APLICAÇÃO. O mês considerado como período de 30 dias completos não se aplica no caso de pagamento de horas extras, eis que a apuração dessas não se vincula ao número de dias do mês, mas ao número de horas prestadas além da jornada legal prevista.
(TRT-AP-3878/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Adriana Goulart de Sena - Publ. MG. 31.03.00)

2. HORA EXTRA - SALÁRIO - BASE DE CÁLCULO - INTEGRAÇÃO DOS ANUÊNIOS. De acordo com o disposto no § 1º, do art. 457, da CLT, e Enunciados 203 e 264/TST, os anuênios integram a remuneração para todos os efeitos legais. Estipulando o art. 59, § 1º, da CLT, bem como os acordos coletivos da categoria que as horas extras são calculadas tomando por base a hora normal, esta deve ser calculada com a integração de todas as parcelas de natureza salarial habitualmente percebidas, dentre elas os anuênios.
(TRT-RO-19334/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Washington Maia Fernandes - Publ. MG. 26.05.00)

3. CÁLCULO DE LIQÜIDAÇÃO. O número de horas extras mensais deferidas não poderá ser apurado considerando-se o mês como sendo de apenas 4 semanas. Isso, porque o mês possui mais de 4 semanas, tendo-se em vista a variação de 28, 29, 30 ou 31 dias que lhes corresponde. Os cálculos devem ser

retificados, a fim de que seja obtida a média semanal, observando-se o número de dias do mês (28, 30 ou 31 dias), a qual pode variar entre 4, 4,285 ou 4,428. Agravo de Petição provido parcialmente.
(TRT-AP-4591/99 - Seção Especializada - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 24.03.00)

4. HORAS EXTRAS - VENDEDOR COMISSIONISTA PURO. Se o vendedor comissionista puro é designado para realizar tarefas alheias às vendas, o tempo despendido nessa atividade tem que ser remunerado como extra, acrescido de seu adicional legal.
(TRT-RO-17576/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Gabriel de Freitas Mendes - Publ. MG. 26.04.00)

5. HORAS EXTRAS - DIVISOR. Cumprindo a reclamante uma jornada de trabalho de 8 horas diárias ou 40 horas semanais, de 2ª a 6ª feira, prevista a nível normativo, e nada havendo nas mesmas normas coletivas sobre a definição do sábado ou quanto ao divisor a ser utilizado, deve ser aplicado o divisor 200 no cálculo das horas extras por ela prestadas, considerando-se inaplicáveis os Enunciados 113 e 343, do TST.
(TRT-RO-16103/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto - Publ. MG. 06.05.00)

6. HORAS EXTRAS - FOLHAS INDIVIDUAIS DE PRESENÇA - VALIDADE. O fato de as folhas de presença adotadas pelo reclamado atenderem às exigências legais nos aspectos formais não implica, necessariamente, na veracidade dos registros dos horários de trabalho. Embora a forma de registro seja fruto de acordo coletivo, quando os elementos dos autos são suficientemente fortes para elidir a força probante das folhas de presença, o conteúdo das mesmas não deve prevalecer. A imprestabilidade das folhas de presença como meio de prova da jornada de trabalho da autora significa somente que o seu conteúdo não condiz com a realidade.
(TRT-RO-20208/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 03.06.00)

7. HORAS EXTRAS - JORNADA EXTERNA - CONTROLE. O fato, por si só, de ser a jornada de trabalho prestada fora do alcance visual do empregador não autoriza o entendimento de que, por não se poder dimensionar a jornada cumprida, indevidas seriam as horas extras postuladas. Todavia, se o labor desenvolvido é passível de controle pela reclamada, decorrente do estabelecimento de critérios que, mascarando o propósito de premiação, impõe à trabalhadora, através de extensa jornada laboral, o cumprimento de metas e objetivos, não há como se fugir do reconhecimento da exigência de jornada a ser cumprida, pelo que devidas são as horas extras postuladas. Recurso parcialmente provido.
(TRT-RO-22006/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 10.06.00)

8. HORAS EXTRAS - JORNADA EXTERNA - PROMOTORA DE VENDAS. A circunstância de estar a Autora excluída do controle de jornada, devidamente anotada no Registro de Empregados, no contrato de trabalho, bem como na CTPS, aliada ao depoimento da Obreira de que trabalhava, inicialmente, em sua residência e, posteriormente, alugou uma sala onde desenvolvia suas atividades, como o fizera em sua residência, atrai a aplicação do inciso I, do artigo 62, da CLT. O trabalho era executado sem qualquer fiscalização por parte da Reclamada, em face da impossibilidade de assim proceder. O trabalho externo, sem qualquer fiscalização, não gera direito a horas extras.
(TRT-RO-21750/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Beatriz Nazareth Teixeira de Souza - Publ. MG. 02.06.00)

9. MINUTOS RESIDUAIS - CONDENAÇÃO EM HORAS EXTRAS ALÉM DA SEXTA - INCOMPATIBILIDADE. Reconhecendo-se que no período do contrato, em que o empregado trabalhou em turnos ininterruptos de revezamento, são devidas como extras as horas laboradas além da sexta naquele interregno, descabe o deferimento de minutos excedentes ao término da jornada normal (06 horas), porque estes já estão alcançados por aquelas horas extras (o excedente da sexta hora), e é certo que a consagração jurisprudencial nunca disse respeito a minutos excedentes de jornada prorrogada, mas, sim, de jornada normal e quando superem cinco.
(TRT-RO-20015/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 26.05.00)

10. HORAS EXTRAS - VENDEDOR EXTERNO - APLICAÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT. A teor do disposto no art. 62, I, da CLT, não faz jus a horas extras o vendedor externo, que não sofre qualquer controle ou fiscalização da empresa sobre a sua jornada de trabalho. O simples fato de ter de comparecer à sede da empresa, no início e no final das atividades, não importa controle da jornada, eis que, nesse meio tempo, o empregado trabalha externamente, podendo usufruir de seu tempo como melhor lhe parecer, sem qualquer interferência do empregador, inclusive no tocante aos intervalos para alimentação e repouso.
(TRT-RO-9698/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Eduardo Augusto Lobato - Publ. MG. 05.02.00)

HORAS *IN ITINERE*

1. HORAS EXTRAS *IN ITINERE* - ACORDO JUDICIAL - COISA JULGADA - TRATO SUCESSIVO DO CONTRATO DE TRABALHO. O fato de ter o empregado participado de acordo judicial onde foram dispostas regras específicas para a quitação da sobrejornada itinerante não induz coisa julgada, se o reclamante, após a avença, continua sujeito à realização do labor nos moldes do Enunciado n. 90/TST. De qualquer sorte, atento à característica do trato sucessivo do contrato de trabalho, o acordo marginado só quitaria parcelas até a data de sua homologação, não podendo alcançar verbas futuras, em face da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Não se olvide ainda ser impossível atribuir a um acordo judicial homologado o efeito próprio de um instrumento

coletivo de trabalho, pois lá não é possível, como aqui, o estabelecimento de novas condições de trabalho, por faltar na espécie a concorrência do poder normativo, só executável nas condições expostas no art. 114, § 2º, da *LEX LEGUM*. Recurso desprovido nesse aspecto.
(TRT-RO-19308/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 13.05.00)

I

IMPOSTO DE RENDA

1. IMPOSTO DE RENDA - ALTERAÇÃO DA ALÍQUOTA - SUPOSTOS PREJUÍZOS. Não pode o empregador ser compelido a arcar com despesas relativas a Imposto de Renda, decorrentes da alteração da alíquota, por não ter efetuado o pagamento das verbas trabalhistas na época oportuna. Ao dispor que o Imposto referido incide "sobre os rendimentos pagos em cumprimento de decisão judicial", devendo sofrer retenção na fonte, "no momento em que o recebimento se torne disponível" (artigo 46, da Lei 8.541/92), o legislador deixou clara sua intenção: adotar, como base de cálculo, o total dos créditos recebidos pelo autor na demanda. É sobre esse montante que incide o tributo.
(TRT-RO-8803/99 - 4ª T. - Rel. Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria - Publ. MG. 29.04.00)

2. JUROS DE MORA. Os juros de mora sobre verbas trabalhistas são valores que redundam em rendimento para o trabalhador, cujo desconto na fonte deve ser efetuado, podendo o obreiro, posteriormente, na ocasião da apresentação de sua declaração de imposto de renda, até mesmo lograr o ressarcimento, se for o caso, através da restituição.
(TRT-AP-5071/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida - Publ. MG. 24.05.00)

INTERVALO INTRAJORNADA

1. TELEFONISTA - APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72/CLT - DESCABIMENTO. Ainda que exaustiva e repetitiva a atividade da obreira, não cabe a aplicação analógica do art. 72/CLT, mormente se considerarmos a descrição do cargo de telefonista e que esse já mereceu tratamento próprio no art. 226 - regime especial de 6 horas de trabalho.
(TRT-RO-9919/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto - Publ. MG. 29.01.00)

2. INTERVALO INTRAJORNADA - DIREITO AO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS. Antes da Lei n. 8.923/94, a não observância dos citados intervalos traduzia-se em mera infração administrativa. Com o advento dessa Lei, sua inobservância conduz ao pagamento do adicional de 50% sobre o período do intervalo legal não cumprido. A redução do intervalo mínimo somente enseja o

pagamento do tempo respectivo como hora extra quando importe, efetivamente, em sobejamento da jornada legal.
(TRT-RO-18528/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 26.05.00)

INTERVALO PARA REFEIÇÃO NÃO USUFRUÍDO - REMUNERAÇÃO - VALOR DA HORA - ADICIONAL DE HORA EXTRA. Com a inclusão do § 4º, ao artigo 71, da CLT, sempre que o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, esse ficará obrigado a remunerar o período correspondente com o adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Não tendo a reclamante usufruído do intervalo para refeição e descanso de forma integral, é devido o pagamento do lapso de tempo respectivo, com a remuneração normal acrescida do adicional, e não apenas do adicional de hora extra.
(TRT-RO-21796/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 10.06.00)

3. INOBSERVÂNCIA DOS INTERVALOS INTRAJORNADA - COMPENSAÇÃO. Entendendo que a cominação pela não concessão das pausas intrajornadas é mera sanção, que não guarda similitude com o instituto das horas extras, não se lhe aplicam os preceitos das compensações de jornadas.
(TRT-RO-19272/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 24.05.00)

4. INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO - DURAÇÃO - JORNADA DE TRABALHO DE SEIS HORAS. O reclamante, ainda que contratado para trabalhar na jornada de seis horas pelo regime de turno ininterrupto de revezamento, tem assegurado o direito ao intervalo para refeição e descanso de uma hora, quando resta provado que efetivamente sua jornada de trabalho era superior à contratual, em face do labor em sobrejornada diário.
(TRT-RO-15618/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 15.04.00)

JORNADA REDUZIDA - INOBSERVÂNCIA DE INTERVALO - HORAS EXTRAS - IMPOSSIBILIDADE. Os trabalhadores que se submetem à jornada de 06 horas fazem jus ao intervalo de 15 minutos. Observado esse, o fato de prestarem horas extras não lhes dá direito a intervalo maior, porque não existe na legislação tal determinação.
(TRT-RO-16546/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Fernando Procópio de Lima Netto - Publ. MG. 28.04.00)

5. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA - AUTORIZAÇÃO ADMINISTRATIVA. Os efeitos da autorização administrativa para redução do intervalo intrajornada, nos termos do § 3º, do art. 71, da CLT, não alcançam os períodos em que o Reclamante prestou serviços em regime de prorrogação de jornada, sob pena de se desvirtuar o comando legal, que veda o procedimento, quando os empregados estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.
(TRT-RO-3472/99 -1ª T. - Red. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 21.01.00)

6. INTERVALO INTRAJORNADA - REDUÇÃO - ART. 71, § 3º, DA CLT - ART. 7º, INCISO XIII, DA CF. Expresso o art. 71, § 3º, da CLT, em exigir submeta-se a redução do intervalo para refeição e descanso à aprovação pelo Ministério do Trabalho, ineficaz a negociação coletiva; essa norma consolidada não restou revogada pelo disposto no inciso XIII, do art. 7º, da Carta de 1988, eis que não envolve a duração da jornada de trabalho.
(TRT-RO-9529/99 -1ª T. - Rel. Juíza Maria Stella Álvares da Silva Campos - Publ. MG. 29.04.00)

INTERVALO INTRAJORNADA - REDUÇÃO - INSTRUMENTO COLETIVO - PERMISSIVO VÁLIDO. A cláusula permissiva da redução do intervalo intrajornada, pactuada entre o Sindicato da categoria profissional e a empresa, inserida em instrumento coletivo, produz plena eficácia, nos exatos termos estabelecidos pela Constituição Federal.
(TRT-RO-18345/99 - 1ª T. - Red. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 26.05.00)

ISONOMIA

1. PRINCÍPIO DA ISONOMIA - DISCRIMINAÇÃO. Não caracteriza discriminação odiosa o fato de o empregador conceder reajustes a alguns gerentes ou promover novo enquadramento de suas funções, mormente quando a empresa não dispõe de quadro de pessoal organizado em carreira, devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho. Nessa hipótese, as eventuais violações ao princípio da isonomia poderão ser corrigidas com pedido de equiparação salarial, quando é possível verificar concretamente o eventual tratamento discriminatório entre o reclamante e o paradigma apontado.
(TRT-RO-14224/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 20.05.00)

J

JORNADA DE TRABALHO

1. COMPENSAÇÃO DE JORNADA - ACORDO ESCRITO INDIVIDUAL ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR - VALIDADE. A Constituição Federal, ao admitir a possibilidade de compensação de jornada (art. 7º, XIII), não a restringiu às hipóteses de negociação coletiva, fazendo referência a "acordo", simplesmente. Daí porque subsiste a correta interpretação, já antes extraída do art. 59, da CLT, no sentido da validade do acordo escrito individual firmado diretamente entre as partes, eis que, ao prever as hipóteses de alongamento da jornada, refere-se, no *caput*, a "acordo escrito entre empregador e empregado".
(TRT-RO-7378/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 19.01.00)

2. ACORDO TÁCITO PARA COMPENSAÇÃO DE JORNADA - IMPOSSIBILIDADE. A teor do disposto no art. 7º, XIII, da Constituição da República, é necessária a previsão em norma coletiva para a compensação de horários. Assim sendo, não há que se falar em acordo tácito para a prorrogação da jornada. Por outro lado, o simples silêncio do empregado no curso do contrato de trabalho não significa anuência. Como se sabe, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis na vigência do pacto laboral, o que abrange, certamente, o direito à remuneração das horas extraordinárias trabalhadas.
(TRT-RO-2522/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 26.02.00)

3. DIGITADOR - JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA - INEXISTÊNCIA. A Portaria 3.751/90, do MTb, não cria jornada reduzida para os digitadores, mas apenas estipula, no seu item 17.6.4, "c", que a ocupação máxima com as atividades de digitação não deve superar cinco horas diárias, pena de comprometer a saúde do trabalhador em face dos movimentos repetitivos. Isso significa que o empregado poderá ocupar-se de outras tarefas no restante da sua jornada de trabalho. Se tal estipulação for descumprida, poderá haver sanções no âmbito administrativo, o que não gera direito a horas extras se não ultrapassada a jornada de oito horas.
(TRT-RO-17376/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 20.05.00)

4. FERROVIÁRIO - DESLOCAMENTOS EM SERVIÇO E PARA AS FRENTES DE SERVIÇO - REGIME PRÓPRIO. A conseqüência jurídica dos deslocamentos dos ferroviários, especialmente daqueles que trabalham em turmas de manutenção da via permanente, é expressamente prevista na lei (art. 238/CLT), que determina não ser computável como tempo de serviço o trajeto de volta à casa. Inaplicabilidade do entendimento cristalizado no Enunciado 90/TST.
(TRT-RO-12266/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Gabriel de Freitas Mendes - Publ. MG. 20.06.00)

5. FERROVIÁRIO - NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO. O ferroviário tem tratamento específico quanto à duração e condições do trabalho, encontrando-se excluído das normas gerais de duração do trabalho, por expressa disposição do art. 57, Consolidado, não se lhe aplicando, por conseguinte, a regra geral insculpida no art. 71, do Texto Celetário.
(TRT-RO-16410/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 05.05.00)

6. Do empregador são os riscos do empreendimento econômico, sua gerência e administração. A partir do momento em que o empregado "marca o ponto", já se encontra à disposição do empregador, ainda que não executando efetivamente suas tarefas. Tanto a ingestão de lanche, quanto a higienização pessoal do trabalhador, implicam em inegáveis melhorias na produção, o que

constitui escopo de toda empresa. Na realidade, falacioso, *data venia*, o pensamento que sugere que tais minutos traduzem, apenas, folguedos e benefícios pessoais ao obreiro, por alimentação e banho antes e/ou após a jornada. Não, a empresa também se beneficia com a presença, "mais cedo", do empregado. A jurisprudência, aliás, já pacificada, admite como tolerância para a marcação do ponto somente 05 minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho, "considerando extras" os minutos excedentes (Orientação Jurisprudencial n. 23, da SDI, do Col. TST).
(TRT-RO-21850/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Washington Maia Fernandes - Publ. MG. 16.06.00)

7. JORNADA DE 12 X 36 HORAS - DESCARACTERIZAÇÃO. Não obstante a negociação coletiva para que o reclamante laborasse na jornada de 12 X 36 horas, ocorre a descaracterização da chamada "jornada de plantão" se há o trabalho por 12 horas em dias seguidos, de modo que a folga de 36 horas entre cada jornada de 12 horas não era concedida, sendo de se admitir o enquadramento do autor na regra geral dos trabalhadores, que lhe confere a jornada normal de oito horas e quarenta e quatro por semana, e o pagamento como jornada extraordinária de todas as horas laboradas além desse limite legal.
(TRT-RO-22020/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 10.06.00)

8. DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS - REGIME DE 12 X 36. A prestação de trabalho em regime de 12 X 36 afasta o direito ao recebimento do domingo laborado, de forma dobrada, uma vez que esse sistema de compensação permite ao empregado usufruir da folga em outro dia da semana (art. 7º, XV, Constituição da República). O labor realizado em feriados, também sob esse regime, contudo, não está compreendido nessa compensação, devendo ser remunerado em dobro (art. 9º, da Lei 605/49), sem prejuízo da remuneração relativa a este dia inserida no salário mensal (Precedente Jurisprudencial n. 93, SDI/TST).
(TRT-RO-18176/99 - 4ª T. - Rel. Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria - Publ. MG. 06.05.00)

FERIADOS - JORNADA 12 X 36. O regime de trabalho de jornada 12 X 36 já embute automática compensação dos feriados trabalhados.
(TRT-RO-9018/99 - 5ª T. - Rel. Juíza Mônica Sette Lopes - Publ. MG. 29.01.00)

9. JORNADA DE TRABALHO - INTERVALO INTRAJORNADA - REGIME 12 X 36. A jornada especial de 12 horas ininterruptas de trabalho, seguidas de 36 horas de descanso, acordada legalmente em negociação coletiva, veda a remuneração da ausência de intervalo regular intrajornada, de forma destacada e numericamente precisa, como hora extra.
(TRT-RO-17761/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Gabriel de Freitas Mendes - Publ. MG. 06.06.00)

JORNADA PACTUADA EM CONVENÇÃO COLETIVA - VALIDADE. É válida a jornada corrida de 12 X 36 livremente pactuada entre as partes por meio de instrumento coletivo, não havendo que se falar em pagamento de horas extras pela não-concessão do intervalo intrajornada, bem como pela não-observância da hora noturna reduzida. A norma convencional, por ser fruto de negociação coletiva, pela qual a categoria profissional, a par de perder alguns direitos, conquistou outros, deve prevalecer, sendo plenamente reconhecida (art. 7º, XXVI, da CR/88).
(TRT-RO-323/00 - 5ª T. - Rel. Juiz Eduardo Augusto Lobato - Publ. MG. 24.06.00)

JUROS DE MORA

1. PRECATÓRIO - JUROS SOBRE JUROS. Os juros devem ser calculados sobre o que restou do principal. Se operacionalizados juntamente com o valor do principal atualizado, inclusive com juros, haverá incidência de juros sobre juros, o que não é correto.
(TRT-AP-4712/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida - Publ. MG. 03.05.00)

JUSTA CAUSA

1. ABANDONO DE EMPREGO - ELEMENTOS SUBJETIVO E OBJETIVO - CARACTERIZAÇÃO. A constituição da sua própria empresa, ainda na vigência do contrato de trabalho com a reclamada, revela o ânimo do reclamante de não mais prestar serviços à sua empregadora. Em conjunto com a ausência continuada do reclamante ao serviço, comprova o abandono de emprego, pela caracterização dos seus elementos subjetivo e objetivo.
(TRT-RO-15633/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 01.04.00)

ABANDONO DE EMPREGO - INEXISTÊNCIA DE PROVA DO ELEMENTO SUBJETIVO. Negando a reclamada a dispensa do reclamante, porém aduzindo que ele, após desentendimento havido com a gerência, deixou de comparecer ao serviço, chamou para si o ônus da prova, *ex vi* dos artigos 818, da CLT, e 333, II, do CPC. Dele não se desincumbindo, uma vez ausente qualquer prova convincente da intenção do obreiro de não mais prestar serviços à empregadora, em típico abandono de emprego, a par da presente reclamatória ter sido ajuizada, antes mesmo de se completar o prazo de 30 dias posterior ao último dia trabalhado pelo autor, tem-se que a rescisão contratual operou-se sem justa motivação. Máxime quando a empresa não demonstrou ter-lhe propiciado oportunidade para reassumir a função, aliada ao fato de o autor deixar clara a sua intenção de prosseguir no vínculo de emprego, prontificando-se, na primeira sessão de audiência, a retornar ao trabalho, com o que não consentiu a ré, informando a existência de outra pessoa em seu lugar.
(TRT-RO-19350/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 13.05.00)

2. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA - DESÍDIA - DESCARACTERIZAÇÃO. Se a punição aplicada ao empregado é baseada em falta única, não se caracteriza a desídia prevista no art. 482, "e", da CLT, pois o comportamento desidioso, apto a caracterizar a justa causa e a justificar a despedida, equivale à negligência contumaz, reveladora de sucessivos e injustos desleixos, podendo o empregado causar prejuízos ou transtornos ao andamento dos serviços, não somente àqueles que lhe são afetos, mas aos de todo o estabelecimento.
(TRT-RO-7955/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto - Publ. MG. 29.01.00)

JUSTA CAUSA - DESÍDIA - ÚNICO ATO - ATIVIDADE DESEMPENHADA PELO OBREIRO. De forma sintética, é possível dizer que a justa causa para a rescisão do contrato por falta grave de uma das partes decorre da quebra da confiança, que, notadamente, é imprescindível no contrato caracterizado pela relação de emprego. Esse rompimento da fidúcia, quando por falta do empregado, tem de ser analisado no caso concreto e com especial importância na atividade desempenhada pelo obreiro. Ordinariamente, a falta prevista no art. 482, "e", CLT, ocorre em virtude de vários atos faltosos que se repetem, culminando com a desídia, que, assim, se traduz, nas palavras de Evaristo de Moraes Filho, numa síntese de faltas. Todavia, pode haver a despedida por justa causa com fulcro em desídia representada por um ato apenas.
(TRT-RO-5550/99 -2ª T. - Rel. Juiz Carlos Alves Pinto - Publ. MG. 19.01.00)

3. IMPROBIDADE - DIRIGENTE SINDICAL. A improbidade pode constituir falta grave ainda que praticada fora do local de trabalho e contra terceiro, uma vez que afeta de forma cabal a confiança que se afigura essencial em qualquer contrato. Assim é que o presidente do Sindicato que obtém vantagem indevida, aproveitando-se do cargo que ocupa, pode ser dispensado por justa causa, ainda que não tenha lesado o patrimônio de sua empregadora, mas apenas e indiretamente de seus colegas de trabalho.
(TRT-RO-13079/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 22.02.00)

4. JUSTA CAUSA - MAU PROCEDIMENTO - PORTE DE ARMA DE FOGO NO RECINTO DA EMPRESA. Não obstante o porte ilegal de arma e a comercialização da mesma constituírem ilícito penal, não bastam por si só para que o empregador rescinda o contrato de trabalho. Mister a averiguação dos possíveis danos que poderiam ter sido causados. Com sua conduta, colocou o reclamante a empresa em possibilidade de descrédito em frente de seus clientes, caso viessem a presenciar o recebimento ou a entrega da arma ou tivessem conhecimento do fato posteriormente. Caracterizado, assim, o mau procedimento do empregado.
(TRT-RO-18140/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 29.04.00)

5. JUSTA CAUSA - PROVA. A caracterização da justa causa não deve ser analisada isoladamente, mas levando-se em consideração as peculiaridades do fato imputado ao empregado. Fundadas as alegações da Recorrente, basicamente, no boletim de ocorrência policial, transcrevendo em suas razões recursais, inclusive, trechos do mesmo, esse documento, por si só, não tem o condão de se prestar a comprovar o fato alegado, até mesmo porque há o princípio constitucional da inocência a garantir que o cidadão não seja considerado culpado sem o devido processo legal.
(TRT-RO-21242/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 02.06.00)

L

LIQÜIDAÇÃO DE SENTENÇA

1. LIQÜIDAÇÃO DE SENTENÇA - SIMPLES CÁLCULOS - SUA REALIZAÇÃO POR TÉCNICO EM CONTABILIDADE E NÃO CONTADOR - VALIDADE - DECRETO-LEI 9.295/46 - NÃO INFRINGÊNCIA. Pela lei processual, as liqüidações de sentença, quando a situação permitir, serão feitas por simples cálculo. Mesmo no caso da existência de cálculos mais complexos e penosos - como de consulta a cartões de ponto com registros variados, múltiplas contas, apuração de reflexos etc. - a liqüidação, se não houver necessidade de alegar e provar fato novo, ainda é por cálculo. Podendo o juiz designar pessoa de sua confiança e habilitada tecnicamente - ou seja, com conhecimento de Direito do trabalho e matemática - para fazê-los. Essa forma de liqüidação, impropriamente chamada de perícia contábil, porque é apenas de liqüidação de sentença por cálculo e não de contabilidade - não envolvendo exame, análise e parecer sobre livros, documentos e fatos da atividade burocrática empresarial - não está sujeita à limitação imposta pelas leis que regulam as profissões ligadas à contabilidade, reservando o mercado da perícia contábil ao contador e vedando-o ao técnico em contabilidade. A restrição existe para as atividades próprias e típicas de contador, não para confecção de cálculos processuais simples. Agravo de petição a que se nega provimento.
(TRT-AP-3972/99 - Seção Especializada - Red. Juiz Paulo Araújo - Publ. MG. 04.02.00)

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

1. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Deve ser considerado litigante de má-fé o empregador que formula as mesmas alegações inverídicas, repetida e insistentemente, em várias demandas trabalhistas, com o intuito de impedir ou dificultar o reconhecimento de direitos dos empregados, comportando-se, portanto, de forma temerária e faltando com o dever de lealdade e boa-fé processual.
(TRT-RO-21771/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 14.06.00)

2. LITIGANTE DE MÁ-FÉ - INOCORRÊNCIA. A parte não pode ser responsabilizada por conduta tida como reprovável da testemunha, em audiência.
(TRT-RO-12537/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 02.02.00)

3. ATO DO DEVEDOR ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA - LIMITE. O limite de multa previsto no artigo 601, do CPC, deve ser observado para punição de atos praticados perante cada juízo ou cada fase processual, de tal forma que a punição no limite máximo na primeira instância não impede a punição, também na instância superior, por outros atos atentatórios praticados após a primeira punição. Se assim não fosse, uma vez punida no limite da pena, a parte não teria mais receio de praticar tantos outros atos condenáveis para se opor maliciosamente à continuidade da execução.
(TRT-AP-4299/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Fernando Eustáquio Peixoto de Magalhães - Publ. MG. 03.03.00)

M

MANDADO DE SEGURANÇA

1. MANDADO DE SEGURANÇA - CABIMENTO. Em caráter excepcional, pode ser admitido o Mandado de Segurança quando o provimento do recurso processual cabível e já utilizado se mostrar ineficaz para evitar ou reparar o dano causado pelo ato impugnado. Agravo regimental provido.
(TRT-ARG-411/99 - 1ª Seção Especializada de Dissídios Individuais - Rel. Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria - Publ. MG. 28.04.00)

2. MANDADO DE SEGURANÇA - COOPERATIVA DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS. Não cabe ao Estado interferir no *modus operandi* da Cooperativa. Se essa foi constituída para a prestação de serviços autônomos, é inválido o decreto judicial que determina sejam os serviços prestados nos moldes celetistas (art. 5º, XVIII, CR).
(TRT-MS-489/99 - 1ª Seção Especializada de Dissídios Individuais - Red. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 16.06.00)

3. MANDADO DE SEGURANÇA - PRAZO PARA IMPETRAÇÃO - DECADÊNCIA OU PRESCRIÇÃO. É de cento e vinte dias o prazo para ser defendido o direito através desse procedimento excepcional. E trata-se de prazo de "decadência" do direito à impetração, e, como tal, não se suspende nem se interrompe desde que iniciado. Decadência do uso do mandado, não do direito por ele defendido, pois esse poderá utilizar-se de outros tipos de ação, aí com os prazos de prescrição próprios. A fluência do prazo só se inicia na data em que o ato a ser impugnado (artigo 18, da Lei n. 1.533/51) se torna operante ou exeqüível, vale dizer completo, capaz de produzir lesão ao direito do impetrante. Não é, pois, o conhecimento oficioso do ato que deve marcar o início do prazo para a

impetração, mas sim o momento em que se tornou apto a produzir seus efeitos lesivos ao impetrante.
(TRT-RO-8243/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 16.06.00)

MEDIDA CAUTELAR

1. MEDIDA CAUTELAR - AÇÃO RESCISÓRIA - SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO. Julgada improcedente a ação rescisória que motivou o ajuizamento da medida cautelar, resta patenteada a inexistência do requisito *fumus boni iuris*, levando à improcedência da cautelar.
(TRT-MCI-58/99 - 2ª Seção Especializada de Dissídios Individuais - Red. Juíza Maria Cecília Alves Pinto - Publ. MG. 09.06.00)

MEDIDA CAUTELAR - SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO. Tem-se admitido o manejo de medida cautelar para obter a suspensão da execução, em face do ajuizamento de ação rescisória, visando desconstituir a decisão exeqüenda. Sua procedência, contudo, vincula-se à possibilidade de êxito na ação principal. Se não vislumbrados o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, a pretensão cautelar fenece, resultado que se consolida quando a rescisória, na mesma assentada de julgamento, é, também, julgada improcedente.
(TRT-MC-11/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa - Publ. MG. 17.03.00)

AÇÃO CAUTELAR - PRETENSÃO DE SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO. Tem sido freqüente o ajuizamento de Ação Cautelar, com o escopo de suspender execução em curso, tendo em vista a propositura de Ação Rescisória. Pedido dessa natureza contraria o art. 489, do CPC, segundo o qual "A ação rescisória não suspende a execução da sentença rescindenda." Suspender a execução, após o trânsito em julgado do comando exeqüendo, significa tornar provisória execução que, por lei, é definitiva (art. 587, do CPC). A Súmula n. 234, do TFR, dispõe que "Não cabe medida cautelar em ação rescisória para obstar os efeitos da coisa julgada."
(TRT-MCI-76/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa - Publ. MG. 04.02.00)

MOTORISTA

1. MOTORISTA-ENTREGADOR - DESPESAS COM CHAPAS - RESTITUIÇÃO. O motorista-entregador faz jus à devolução de valores por ele despendidos com a contratação de chapas, na medida em que das atribuições designadas pela empresa não pode se desincumbir senão com o auxílio de tais personagens. O labor nessas condições encontra-se ínsito nos riscos do empreendimento, cujos ônus devem ser integralmente suportados pelo empregador.
(TRT-RO-17331/97 - 1ª T. - Rel. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 04.02.00)

REEMBOLSO MOTORISTA-ENTREGADOR - DESPESAS COM CHAPAS. O "motorista-entregador" que recebe comissões sobre as mercadorias entregues, e contrata "chapas" por sua conta e risco, não faz jus ao reembolso dessas despesas, mormente quando as mercadorias a serem entregues, consideradas individualmente, raramente ultrapassavam mais de 20 quilos e, ainda, considerando-se que o limite estabelecido pelo artigo 198, da Consolidação das Leis do Trabalho, para a remoção de peso individualmente por um empregado, é de 60 quilos.
(TRT-RO-20205/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 10.06.00)

2. HORAS EXTRAS - TEMPO À DISPOSIÇÃO - PERNOITE NO VEÍCULO. Não se pode considerar tempo à disposição da empresa o período em que o empregado passa no caminhão, no curso da noite, dormindo. O sono, depois de um dia de trabalho pesado, constitui obstáculo intransponível a que se possa atribuir a ele tarefas de vigilância. Se a possibilidade de assaltos atinge motoristas, alertas, à luz do dia nas grandes cidades, em sinais de trânsito de movimento, não se pode atribuir ao empregado que dorme o superpoder de simultaneamente proteger o patrimônio da empresa.
(TRT-RO-12841/99 - 5ª T. - Rel. Juíza Mônica Sette Lopes - Publ. MG. 05.02.00)

3. HORAS EXTRAS - MOTORISTA - CONTROLE DE JORNADA. O tacógrafo (REDAC) é eficiente como meio de controle de toda a atividade diária do motorista e de seu veículo, tendo em vista que, por meio dele, a reclamada tem condições de saber exatamente o momento de início da viagem, a quilometragem percorrida, a velocidade do veículo, as paradas e descanso. Da mesma forma, os relatórios e mapas de viagem também são hábeis a controlar a jornada do autor, tendo em vista que em tais documentos encontra-se consignado o dia de início e término da viagem.
(TRT-RO-13108/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 25.03.00)

HORAS EXTRAS - MOTORISTA - TRABALHO EXTERNO. O fato de o veículo estar equipado com tacógrafo ou REDAC não exclui, por si só, a aplicação do artigo 62, inciso I, da CLT. A fiscalização a obstaculizar essa exceção legal é aquela em que se pode, ainda que indiretamente, definir o horário da prestação de serviço. Em se tratando de motorista externo, os momentos de operação do veículo, registrados por aqueles equipamentos, não significam a prestação de serviços, no mesmo sentido, a indicação de sua paralisação não se pode entender como descanso, pelo que não faz jus ao recebimento de horas extras e consectários postulados.
(TRT-RO-16389/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 28.04.00)

MULTA

1. ACORDO - MULTA - PAGAMENTO REALIZADO EM AGÊNCIA BANCÁRIA DIVERSA DA AVENÇADA. Conforme dispõe o art. 835, da CLT, o acordo ou decisão deve ser cumprido no prazo e nas condições estabelecidas. Se o acordo homologado em juízo previu expressamente o pagamento na agência número 620, da Caixa Econômica Federal, o depósito realizado em agência diversa atrai a multa avençada. *(TRT-AP-60/00 - 1ª T. - Rel. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 17.06.00)*

   ACORDO - PAGAMENTO ATRAVÉS DE AGÊNCIA BANCÁRIA DIVERSA DAQUELA ESTABELECIDA PELAS PARTES. O simples fato dos pagamentos das parcelas acordadas se realizarem através de agência bancária diversa daquela estipulada pelas partes não caracteriza a mora pela qual se estabeleceu a multa, uma vez que referida operação se dá como qualquer ordem de crédito, que se disponibiliza ao beneficiário na agência recebedora da ordem. Assim, o que importa é a data em que tal deveria ocorrer segundo o que foi pactuado e quando de fato ocorreu, se com atraso ou não.
   (TRT-AP-77/00 - 5ª T. - Rel. Juiz José Murilo de Morais - Publ. MG. 10.06.00)

2. ACORDO JUDICIAL - MULTA - PAGAMENTO COM CHEQUE DE OUTRA PRAÇA. Não cabe pagamento de multa estipulada em acordo judicial, quando o pagamento se fez com cheque de outra praça, mas dentro do prazo estipulado, pois cheque é ordem de pagamento à vista e de aceitação geral.
   (TRT-AP-5213/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Salvador Valdevino da Conceição - Publ. MG. 20.05.00)

3. ACORDO - PAGAMENTO EM DINHEIRO OU CHEQUE - ATRASO - MULTA. Ainda que a forma de pagamento tenha sido fixada em cheque, o pagamento em dinheiro feito em data posterior à data limite para se efetivar o cumprimento da obrigação não elide a multa. O prazo bancário para compensação do cheque não dilata a data do vencimento da obrigação, sob pena de ofensa aos termos do acordo homologado em juízo que tem força de decisão irrecorrível.
   (TRT-AP-3939/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Antônio Álvares da Silva - Publ. MG. 04.02.00)

   MULTA ESTIPULADA EM ACORDO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. Se convencionado o pagamento do valor do acordo em cheque da praça, mas o reclamado paga em dinheiro, um dia após a data ajustada, com a imediata liberação, sem extrapolar o prazo de compensação do cheque e, em conseqüência, o prazo do cumprimento do acordo, injustificada a aplicação da multa, que por certo é cominada em caráter punitivo, em caso de inadimplência, o que não se verificou *in casu*, porque, embora de forma diversa do pactuado, houve o cumprimento da obrigação, não se podendo falar em mora ou atraso e em prejuízo ao reclamante.
   (TRT-AP-4746/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida - Publ. MG. 03.05.00)

4. MASSA FALIDA - MULTAS - ARTIGOS 467 E 477/CLT - EXCLUSÃO. O decreto da falência gera, de imediato, a indisponibilidade dos bens da falida e a atração do Juízo Universal da Falência para exame e quitação de todos os débitos da massa. Em face dessa indisponibilidade imediata, a Massa Falida não pode ser responsabilizada ou apenada por eventual atraso na quitação de verbas decorrentes da resilição contratual ou por falta de pagamento do saldo salarial, pois a liberação dos valores está afeta ao Juízo Universal.
(TRT-RO-11352/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Gilberto Goulart Pessoa - Publ. MG. 24.05.00)

5. MULTA CONVENCIONAL. A multa para hipótese de descumprimento de disposição de norma coletiva é restritiva, não podendo ser aplicada ampliativamente, quando a inadimplência se referir a direito disposto em norma legal, como é o caso do não correto pagamento de hora extra e adicional noturno.
(TRT-RO-5676/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Beatriz Nazareth Teixeira de Souza - Publ. MG. 28.01.00)

Do art. 477, da CLT

1. MULTA DO ART. 477, DA CLT - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS ATRAVÉS DE CHEQUE - VALIDADE. Inexiste vedação legal ao pagamento das verbas rescisórias através de cheque, ainda que de outra praça. Nesse caso, a demora na liberação dos valores não pode ser imputada à reclamada. Observado o prazo previsto no art. 477, § 6º, da CLT, não há que se cogitar em multa pelo atraso no pagamento das parcelas resilitórias.
(TRT-RO-7318/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Eduardo Augusto Lobato - Publ. MG. 22.01.00)

2. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO - MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. É certo que no caso de término do contrato de trabalho, a título de experiência, incide a hipótese da alínea "a", do artigo 477, da CLT, impondo-se o pagamento do acerto rescisório até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato. Ocorrendo, entretanto, o término do contrato de trabalho, a título de experiência, antes de seu termo final estabelecido pelas próprias partes, incide a hipótese da alínea "b", do artigo celetista em referência. Contudo, o prazo em questão há de ser limitado, se for o caso, ao primeiro dia posterior ao término do contrato, sob pena de o empregado que tiver o contrato rescindido menos de 10 dias antes do termo ter o acerto rescisório em data posterior àquela em que o acerto lhe seria devido, se o contrato se rompesse no termo certo, em situação de flagrante desvantagem, o que não se pode admitir.
(TRT-RO-9450/99 -1ª T. - Rel. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 21.01.00)

3. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT - INOCORRÊNCIA. O depósito realizado pela Recorrente, na conta bancária do Recorrido, dentro do prazo legal, afasta a ocorrência da multa do artigo 477, § 8º, da CLT, não sendo necessária a conjugação do pagamento com a homologação do TRCT pelo sindicato.
(TRT-RO-9172/99 - 2ª T. - Red. Juiz Carlos Alves Pinto - Publ. MG. 28.01.00)

4. MULTA DO ART. 477, DA CLT - RECONHECIMENTO DE DIREITO EM JUÍZO. Quando apenas perante o juízo se reconhece o direito a crédito não contemplado no termo de rescisão contratual, pago, originalmente, dentro do prazo legal, é impossível o deferimento da multa do art. 477, da CLT.
(TRT-RO-13739/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Alaor Satuf Rezende - Publ. MG. 15.03.00)

5. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT - QUESTÃO PREJUDICIAL RELATIVA À NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA HAVIDA ENTRE AS PARTES - IRRELEVÂNCIA. A decisão que reconhece, enquanto submetida à legislação trabalhista, o vínculo mantido entre as partes tem natureza meramente declaratória. Reconhece que a relação jurídica era empregatícia. Se estabelece a norma legal que o empregado dispensado tem direito ao recebimento de verbas rescisórias em determinado prazo sob pena de específica penalidade, e esse não foi cumprido, preenchido encontra-se o suporte fático de incidência e, por isso, devida a multa. A admitir-se a discussão quanto à natureza do vínculo enquanto obstáculo à aplicação da pena, verba trabalhista alguma seria devida, pois tomar-se-ia a sentença meramente declaratória, sob essa angulação, como declaratória-constitutiva.
(TRT-RO-16472/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 16.05.00)

6. ACERTO DA RESCISÃO - CHEQUE DE OUTRA PRAÇA - MULTA DO ARTIGO 477, DA CLT. Sendo o cheque de outra praça, a rigor, teria o credor que se deslocar de seu domicílio para receber os seus créditos em outra cidade, restando violada a norma legal que preceitua que o pagamento é feito no ato da homologação, como estatui o § 4º, do artigo 477, da CLT.
(TRT-RO-17932/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 02.06.00)

Normativa

1. MULTAS CONVENCIONAIS. A multa por infração às convenções coletivas de trabalho não se limita a uma por ação, pois cada convenção tem seu prazo de validade, podendo-se estipular o pagamento da multa para cada convenção que a previu, respeitando-se a manifestação de vontade das partes que assim estabeleceram, sem caracterizar interpretação extensiva da cláusula normativa, sob pena de a recorrente desrespeitar continuamente as condições estabelecidas nas convenções coletivas de trabalho e ser beneficiada com uma única punição, incentivando a infração e a violação dos instrumentos coletivos, tornando sem efeito o determinado pelo artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.
(TRT-RO-18201/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Nanci de Melo e Silva - Publ. MG. 10.05.00)

2. MULTA NORMATIVA - APLICAÇÃO CUMULATIVA COM PENALIDADES LEGAIS. Contraria a orientação jurisprudencial firmada no Precedente n. 54, da SDI/TST, o deferimento da multa normativa pleiteada pela reclamante,

quando o valor dessa, somado às multas já aplicadas com relação aos arts. 477 e 467, da CLT, superam o valor do principal.
(TRT-RO-441/00 - 5ª T. - Rel. Juiz Eduardo Augusto Lobato - Publ. MG. 24.06.00)

3. MULTA NORMATIVA - FALTA DE PAGAMENTO OU PAGAMENTO IRREGULAR DE HORAS EXTRAS. A pretensão de que a multa decorrente de irregularidade ou falta de pagamento de horas extras decorra apenas de lei e não, também, de instrumento coletivo de trabalho, é fruto de raciocínio simplista, pois, se o trabalhador não é remunerado por trabalho suplementar que realiza, de acordo com os adicionais avençados, é óbvio que a disposição normativa sobre o assunto está sendo descumprida, o que atrai a incidência da multa em questão, já que prevista pela violação de qualquer uma de suas cláusulas.
(TRT-RO-19579/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Maria Cecília Alves Pinto - Publ. MG. 06.06.00)

N

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1. AÇÃO ANULATÓRIA - CCT - PREJUÍZOS PARA O TRABALHADOR. Em razão da inquestionável subjetividade dos conceitos de "prejuízo" e "benefício" para o trabalhador e para o empregador, já que as normas coletivas devem ser analisadas como um todo indivisível, e não isoladamente, e considerando as disposições constitucionais em vigor, as quais conferem aos sindicatos a condição de defensores dos direitos e interesses coletivos ou individuais das categorias econômica e profissional, deles não se pode retirar a prerrogativa e a exclusividade de definir o que constitui prejuízo e o que encerra benefício para as categorias que representam, através dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Ação julgada improcedente.
(TRT-AA-5/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Fernando Eustáquio Peixoto de Magalhães - Publ. MG. 17.03.00)

2. TRABALHO EM DUPLA PEGADA E SUPRESSÃO DE INTERVALO - NEGOCIAÇÃO COLETIVA - PREVALÊNCIA DOS INTERESSES DA COLETIVIDADE - PECULIARIDADES DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO. A negociação coletiva que resolve situação específica é eficaz *pleno jure* e compõe, sob o pálio da garantia constitucional, o interesse conflitante. Constitui-se em ato jurídico perfeito, cuja eficácia reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, inciso XXVI), jungido de legalidade estrita (art. 5º, II, *ibidem*). Indevido, portanto, o sobretempo calculado pela ausência de intervalo intrajornada ou pelo seu gozo de forma fracionada, já que tais situações encontram-se previstas em instrumentos normativos, de forma a atender as peculiaridades das condições de trabalho no setor de transportes coletivos urbanos.
(TRT-RO-18658/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 19.05.00)

3. INSUFICIÊNCIA DE *QUORUM* EM ASSEMBLÉIA. ART. 612, DA CLT. O C. TST vem se posicionando no sentido de que a atual Constituição Federal não revogou o art. 612, da CLT, que estabelece o *quorum* de comparecimento e votação em Assembléias Gerais, capaz de garantir a validade dessas. Segundo esse dispositivo legal, é necessária a presença "... em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos". Demonstrada a ausência de interesse dos empregados da empresa suscitada em participar da elaboração da pauta de reivindicações e em legitimar o sindicato profissional para negociá-la ou instaurar dissídio coletivo, extingue-se o processo, sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC. *(TRT-DC-64/98 - Seção Especializada de Dissídios Coletivos - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 28.04.00)*

4. ACORDO/CONVENÇÃO - CLÁUSULAS - LEGITIMIDADE - CONSTITUIÇÃO FEDERAL/88 - CHANCELA. Os acordos ou convenções coletivas de trabalho estão albergados pela nova Carta Magna. Assim, qualquer avença que se faça acerca de procedimento que já tenha por base lei disciplinadora, no campo trabalhista, ainda que altere substancialmente a legislação definidora do direito discutido, deverá prevalecer, em face da legitimidade e eficácia de que se revestem os instrumentos normativos.
(TRT-RO-15312/99 -2ª T. - Rel. Juiz José Maria Caldeira - Publ. MG. 19.04.00)

5. ACORDOS COLETIVOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO - RECONHECIMENTO. Os acordos e convenções coletivas de trabalho legitimamente firmados pelas representações sindicais hão de ser reconhecidos e fielmente observados, por força do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, ainda que eventualmente menos favoráveis ao empregado que o disposto em lei. É que a negociação coletiva se procede através de concessões mútuas, em que se cede num dado aspecto para se beneficiar em outro, não sendo crível que um sindicato tenha como escopo a deterioração das condições de trabalho da categoria que representa, negociando cláusulas que lhe sejam sempre prejudiciais. Interpretar de forma diversa o que foi livremente pactuado pelas partes ou ignorar o que foi assim estipulado, além de implicar violência ao disposto no aludido preceito constitucional, seria a própria negação das prerrogativas sindicais consubstanciadas nos incisos III e VI, do artigo 8º, da Magna Carta.
(TRT-RO-17486/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon - Publ. MG. 23.05.00)

6. CONVENÇÃO COLETIVA - ARTIGO 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO - RESPEITO A DIREITOS MÍNIMOS. A Constituição da República reconheceu a negociação entre os sindicatos das categorias profissional e econômica como normas reguladoras do trabalho, conforme está expresso no artigo 7º, inciso XXVI, desde que, por outro lado, seja respeitado o mínimo legal garantido. Há

o predomínio, no direito brasileiro, da teoria pluralista das fontes, que significa dizer que há mais de uma ordem jurídica na sociedade, sendo o Direito do trabalho exemplo claro da produção do direito, por meio da sentença normativa e dos instrumentos coletivos. Por outro lado, como bem pondera o mestre Délio Maranhão, não se admite o exagero de quebrar a unidade do ordenamento jurídico, porque se impõe a hierarquia das fontes do direito, que nada mais é que o elo de ligação entre a norma maior Constituição e as demais, por imposição doutrinária, repita-se.
(TRT-RO-16535/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 23.05.00)

7. INSTRUMENTO COLETIVO - APLICAÇÃO DA TEORIA DO CONGLOBAMENTO. Reconhecido o direito do reclamante à jornada de seis horas, autoriza-se a compensação de eventuais vantagens recebidas em decorrência de cláusulas convencionais destinadas àqueles que trabalham em regime de oito horas, como forma de preservar o equilíbrio das situações negociadas, evitando-se que o trabalhador se beneficie unicamente das normas mais benéficas.
(TRT-RO-18088/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 26.04.00)

8. CONVENÇÃO COLETIVA - VIGÊNCIA. A vigência dos instrumentos coletivos não pode ser prorrogada, revista ou revogada sem a aprovação da Assembléia Geral dos Sindicatos convenentes ou partes acordantes, nos termos do artigo 615/CLT. A convenção somente vigorará pelo período máximo nela previsto, inexistindo prorrogação automática. As cláusulas coletivas somente terão validade no novo instrumento normativo se expressamente assim ficar acordado, não aderindo a esses acordos sem anuência expressa das partes acordantes. Recurso a que se nega provimento.
(TRT-RO-14958/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Alaor Satuf Rezende - Publ. MG. 29.03.00)

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS - PRAZO DE VIGÊNCIA. Dá-se prevalência às deliberações alcançadas via negociação coletiva, se o Sindicato da categoria manifestar-se, ainda que tacitamente, pela manutenção do *status quo*, embora já ultrapassados os dois anos de vigência, sem a devida renovação textual dos acordos ou convenções.
(TRT-RO-18086/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 17.05.00)

NORMA COLETIVA

1. NÃO FORNECIMENTO DE LANCHES - PAGAMENTO NA FORMA INDENIZADA, MESMO SEM PREVISÃO COLETIVA - POSSIBILIDADE. A questão em exame deve ser apreciada à luz dos instrumentos coletivos que instituíram a obrigação de conceder lanches. Ora, *data venia* ao entendimento esposado no r. *decisum* de origem, entendo que a possibilidade de conversão

de obrigação de fazer em indenização compensatória é prevista no nosso ordenamento jurídico pátrio (arts. 159, c/c 880, do CCB). Assim, se inexiste nos instrumentos coletivos instituidores do benefício qualquer óbice de conversão da obrigação de fornecer lanches em indenização substitutiva, impõe-se deferir o pleito entabulado nesse sentido, uma vez que inequivocamente amparado pelo ordenamento jurídico pátrio, conforme alhures discorrido. Destarte, descumprida a obrigação de fazer estipulada convencionalmente, impõe-se deferir ao autor o pagamento da indenização substitutiva dos lanches que deveriam ser fornecidos quando da prestação obreira de serviços extraordinários superiores a 01 (uma) hora, na conformidade da previsão constante dos instrumentos coletivos da categoria. Decisão de primeiro grau que se modifica.
(TRT-RO-5624/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto - Publ. MG. 20.05.00)

NULIDADE

1. NULIDADE PROCESSUAL - MENOR - REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL - ARTIGO 793, DA CLT. O menor de dezoito anos é considerado no foro trabalhista relativamente incapaz. Logo, carece de capacidade processual plena, podendo ingressar em Juízo apenas mediante a assistência prevista em lei. Não basta que a inicial faça menção a representação por seu genitor. É necessária a participação efetiva desse nos atos processuais, como assinatura da procuração e presença à audiência. Do contrário, são nulos os atos praticados.
(TRT-RO-10045/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 28.01.00)

2. AÇÃO ANULATÓRIA - AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO DA SENTENÇA - PRINCÍPIO DA CONVALIDAÇÃO. A Recorrente não foi intimada da sentença nos autos da Reclamação Trabalhista. Apesar desse fato, acompanhou o processo de execução, teve vista dos cálculos, apresentou Embargos à Execução, Agravo de Petição, Recurso de Revista e Agravo de Instrumento. Com a designação de data para praça dos bens penhorados, a Recorrente efetuou o depósito do valor total da condenação e, na mesma data, ato contínuo, ajuizou a presente ação anulatória. Não resta dúvida de que ocorreu a convalidação do ato que se pretende inquinar de nulo. Pelo princípio da convalidação, insculpido nos artigos 795, da CLT, e 245, do CPC, a nulidade sana-se pelo consentimento da parte, ao não argüi-la na primeira oportunidade que falar nos autos. Com isto, "evita-se que a parte guarde certas nulidades para alegá-las em momento que o retrocesso da investigação lhe traga proveito. A nulidade não pode ser um mero trunfo (que fica no bolso do colete) em favor da parte, a ser utilizado quando convier ao interessado". (PORTANOVA, Rui).
(TRT-RO-6556/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Beatriz Nazareth Teixeira de Souza - Publ. MG. 11.02.00)

P

PENHORA

1. EMBARGOS À PENHORA - ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA. Alegando a parte que o bem penhorado foi objeto de alienação fiduciária, compete-lhe apresentar o instrumento, contendo: o total da dívida ou sua estimativa; o local e a data do pagamento; a taxa de juros, as comissões cuja cobrança for permitida e, eventualmente, a cláusula penal e a estipulação de correção monetária, com indicação dos índices aplicáveis; a descrição do bem objeto da alienação fiduciária e os elementos indispensáveis à sua identificação. Além disso, para que o contrato tenha validade contra terceiros, deverá a executada comprovar seu arquivamento no Cartório de Títulos e Documentos; tudo conforme exige o artigo 66, § 1º, da Lei 4.728/65. E em se tratando de automóvel, além das exigências já referidas, deverá a parte demonstrar que a alienação fiduciária consta do certificado de registro e licenciamento do veículo. Caso contrário, não há como desconstituir a penhora (mormente na execução trabalhista, que visa satisfazer crédito de natureza alimentar), se não há prova de que as cláusulas que imporiam gravame sobre o bem constrito se revestem dos requisitos legais.
(TRT-AP-4443/99 - 4ª T. - Rel. Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria - Publ. MG. 08.04.00)

2. PENHORA - VEÍCULO - ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA. Ainda que exista sobre o veículo constrito o ônus de alienação fiduciária, essa haveria de ter sido comprovada através do contrato respectivo, devidamente registrado em cartório, o qual não foi juntado aos autos, para que se comprovasse a sua validade. Por outro lado, o fato de o bem constrito EVENTUALMENTE achar-se vinculado a contrato de alienação fiduciária em nada impediria a sua penhora, pois o referido ônus constaria do edital, sendo devidamente informados os licitantes interessados em quitar o restante do financiamento.
(TRT-AP-4103/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Adriana Goulart de Sena - Publ. MG. 05.02.00)

3. AGRAVO DE PETIÇÃO - AUTOS DE PENHORA E DEPÓSITO ASSINADOS PELO GERENTE - NULIDADE INEXISTENTE. Inexiste qualquer nulidade no fato de os autos de penhora e depósito terem sido assinados pelo gerente, pois a lei não condiciona a sua validade à assinatura dos sócios da pessoa jurídica. Além disso, se os embargos à execução foram opostos regularmente, demonstrando que a executada ficou ciente do ato de constrição judicial, a ausência de prejuízo atrai a aplicação do art. 794, da CLT.
(TRT-AP-5133/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Rogério Valle Ferreira - Publ. MG. 20.05.00)

4. PENHORA SOBRE BEM GRAVADO COM HIPOTECA - PRIVILÉGIO DO CRÉDITO TRABALHISTA. O crédito trabalhista, pelo seu caráter alimentar, se reveste de privilégio especial, e a todos os outros prefere, pelo que a hipoteca não se lhe opõe. O credor hipotecário detém apenas o “direito de seqüela”

sobre o bem assim onerado, ou seja, satisfeito o crédito trabalhista, a preferência do credor hipotecário incide apenas sobre o saldo remanescente. Destarte, é perfeitamente possível e legítima a penhora sobre bem gravado com tal ônus real. O próprio Código Civil, no seu art. 759, ao dispor sobre a preferência do crédito hipotecário, ressalvou, no seu parágrafo único, "... a dívida proveniente de salários do trabalhador agrícola, que será paga, precipuamente a quaisquer outros créditos, pelo produto da colheita para a qual houver concorrido com o seu trabalho". Além disso, se, nos termos do art. 30, da Lei 6.830/80, aplicável ao processo de execução trabalhista (art. 889, da CLT), para o crédito tributário, não há empecilho a que se penhore o bem gravado com hipoteca, com muito maior razão, empecilho não haverá para que o mesmo se dê com o crédito trabalhista, que prefere inclusive ao tributário.
(TRT-AP-4509/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 20.05.00)

5. BEM DE FAMÍLIA. Não se exclui a possibilidade da constrição judicial que recai sobre bem que não pode ser considerado essencial ao funcionamento da residência familiar.
(TRT-AP-233/00 - 5ª T. - Rel. Juíza Mônica Sette Lopes - Publ. MG. 10.06.00)

IMPENHORABILIDADE DE BENS DE FAMÍLIA. A Lei 8.009/90 fez impenhoráveis, além do imóvel residencial próprio da entidade familiar, os equipamentos e imóveis que o guarneçam, excluindo veículos de transporte, objetos de artes e adornos suntuosos, não abarcando tão-somente os indispensáveis à moradia, mas também aqueles que usualmente se mantêm em uma residência e não apenas o indispensável para fazê-la habitável.
(TRT-AP-5154/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida - Publ. MG. 07.06.00)

6. PRESIDENTE DE FUNDAÇÃO - ILEGALIDADE DA PENHORA DE BENS DO SEU PRESIDENTE. O presidente de uma fundação sem fins lucrativos, dedicada a obras sociais, não se equipara, para fins de desconsideração da personalidade jurídica, a proprietários de empresas, porque estes, ao final, são os beneficiários dos lucros gerados, dentre outros fatores, pela força de trabalho do empregado, enquanto que aquele não é proprietário, e quem se beneficia do trabalho é o cidadão assistido, não sendo justo e nem legal que se lhe penhorem bens pessoais para pagamento de débito da fundação, mormente quando já está dela desvinculado e tem ela bens para garantia da execução.
(TRT-AP-735/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Fernando Eustáquio Peixoto de Magalhães - Publ. MG. 17.03.00)

7. BENS DE SÓCIO - PENHORA. A existência de inadimplência ou mesmo a insolvência de empresa não impede e nem obsta a penhora de bens patrimoniais de sócios de pessoas jurídicas, especialmente seus proprietários; doutrina moderna permite que se despersonalize a pessoa jurídica, com a responsabilização dos sócios pelas obrigações assumidas ou impostas por

decisão judicial, pois o personalismo jurídico não pode servir de pretexto para dar prejuízo a terceiros.
(TRT-AP-5210/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Salvador Valdevino da Conceição - Publ. MG. 20.05.00)

8. AGRAVO DE PETIÇÃO - BENS NECESSÁRIOS AO EXERCÍCIO DE UMA PROFISSÃO - IMPENHORABILIDADE. A impenhorabilidade prevista no inciso VI, do art. 649, do CPC, refere-se àqueles bens que constituem ferramenta necessária para o exercício de uma profissão de pessoas físicas que deles se utilizam para o seu trabalho e sua própria sobrevivência, não se estendendo às empresas individuais ou coletivas, ainda que irregularmente constituídas, uma vez que as pessoas jurídicas não exercem profissão.
(TRT-AP-4888/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 20.05.00)

9. EMBARGOS DE TERCEIRO - PENHORA - BENS SEMOVENTES. Constatando-se que a penhora incidiu sobre bens semoventes (gado), as notas fiscais de compra são insuficientes como prova da propriedade alegada pelo terceiro embargante, em razão das transformações verificadas desde a aquisição, decorrentes de nascimentos e possíveis óbitos. Dessa forma, o único meio de prova seria a declaração anual apresentada perante a receita federal, a qual reflete a situação atual do gado.
(TRT-AP-3696/99 - Seção Especializada - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 21.01.00)

10. MANDADO DE SEGURANÇA - PENHORA EM CONTA BANCÁRIA - OBSERVÂNCIA DA GRADAÇÃO LEGAL PREVISTA NO ART. 655, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL - AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO DO DEVEDOR. Não há direito líquido e certo do devedor de insurgir-se contra ato judicial que, em regular execução de sentença, determina a penhora de dinheiro em conta bancária, uma vez que a ordem, nesse caso, mantém fidelidade e observância à gradação do art. 655, do Código de Processo Civil. Não age com ilegalidade ou abuso de poder o juiz que determina constrição de dinheiro, que é o primeiro entre os bens elencados no mencionado dispositivo legal.
(TRT-MS-19/99 - 1ª Seção Especializada de Dissídos Individuais - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 19.05.00)

11. PENHORA QUE RECAI SOBRE DINHEIRO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. O simples depósito em dinheiro do valor da condenação (ou a penhora que sobre ele recai) não implica em quitação nem libera a executada do ônus de responder pela atualização monetária do débito trabalhista (que deve ser computada até a data do efetivo pagamento, conforme art. 39, *caput*, da Lei n. 8.177, de 01.03.91). Deve o executado responder pela diferença entre a correção bancária e o critério de atualização dos débitos trabalhistas, que é o mais favorável ao trabalhador.
(TRT-AP-3995/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa - Publ. MG. 04.02.00)

12. O empregador deve aviso prévio a empregado cujo salário equivale ao mínimo legal, mas seu único bem encontrado é um jato executivo. Sempre haverá excesso de penhora e a execução será impossível. O raciocínio é absurdo, mas atingindo-se o absurdo é possível provar o argumento, como fazia Erasmo de Roterdam. Verdadeira, portanto, a afirmação de ser o excesso de penhora, como regra, um mito.
(TRT-AP-5004/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Alaor Satuf Rezende - Publ. MG. 07.06.00)

13. PENHORA - FRAÇÃO IDEAL DE IMÓVEL RURAL - REQUISITOS. Recaindo a constrição judicial sobre a fração ideal de um imóvel rural, imperioso que seja avaliado o todo, inclusive com benfeitorias, para então estabelecer a expressão necessária que garanta a satisfação do crédito. Tal avaliação envolve não apenas as terras, em vista de sua qualidade e utilidade, como as benfeitorias porventura existentes e, porque simples parte, a depreciação decorrente da posterior necessária divisão do bem. A mera indicação de uma área é insuficiente para bem precisar o objeto separado do patrimônio do devedor.
(TRT-AP-3801/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 19.01.00)

14. AGRAVO DE PETIÇÃO - MASSA FALIDA - DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE DA PESSOA JURÍDICA. Não há como se penhorar bem de sócio com base na "despersonalização" da pessoa jurídica - por não ser a hipótese - em execução cuja ação de conhecimento foi ajuizada contra a massa falida e somente na pessoa do síndico. Recurso ao qual se nega provimento.
(TRT-AP-4517/99 - Seção Especializada - Red. Juiz Paulo Araújo - Publ. MG. 07.04.00)

15. PENHORA DE NUMERÁRIO EM CONTA CORRENTE. Não resta caracterizada ofensa ao artigo 649, inciso VII, do CPC, a penhora de numerário encontrado em conta corrente do executado, pessoa física, na medida em que a referida conta bancária também é suprida com créditos de aplicações financeiras, em montante bem superior ao valor do crédito penhorado. Os salários ou proventos de aposentadoria não podem sofrer constrição quando não disponibilizados ao seu titular, fazendo-se a constrição junto ao órgão ou instituição pagadora. Todavia, após efetuado o pagamento do beneficiário, os valores pagos a esse título passam a integrar o acervo patrimonial do titular de forma indistinta, sem qualquer privilégio.
(TRT-AP-4211/99 - Seção Especializada - Rel. Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria - Publ. MG. 04.02.00)

PRAZO

1. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - PROVIMENTO. Existindo Portaria da JCJ de origem que estabelece a presunção de recebimento das intimações dois dias após a data da publicação feita na Imprensa Oficial, dispondo, ainda, sobre

a obrigação da Secretaria de certificar a tempestividade dos atos processuais, inclusive o recebimento de recursos, não pode ser a parte Recorrente apenada pelo erro administrativo, pelo que se dá provimento total aos Embargos de Declaração para, sanando o equívoco apontado, conhecer do recurso tempestivamente interposto, consoante a presunção estabelecida pela Portaria da JCJ de origem, determinando-se reinclusão em pauta para novo julgamento.
(TRT-ED-1861/00 (RO-12967/99) - 4ª T. - Rel. Juiz Mauricio Godinho Delgado - Publ. MG. 06.05.00)

PORTARIA LOCAL - MODIFICAÇÃO NA CONTAGEM DOS PRAZOS PROCESSUAIS - NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO QUANDO DA INTERPOSIÇÃO DO RECURSO. Em se tratando de Portaria baixada pela d. Vara de Trabalho de origem, estipulando alteração na contagem dos prazos processuais, no âmbito dos Municípios por ela jurisdicionados, ao reclamante competia ter comprovado a sua existência e teor quando da interposição do apelo ordinário. Assim não o fazendo o autor, mostra-se preclusa a oportunidade de mencionar e juntar a citada Portaria, em sede de embargos declaratórios, máxime quando pretende ver alterado o acórdão regional, que decidiu pelo não conhecimento do apelo operário, por intempestivo.
(TRT-ED-1363/00 (RO-12629/99) - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 01.04.00)

Se só depois de pronunciada a intempestividade do recurso, dá notícia a parte interessada de portaria do juízo *a quo* que modifica o critério legal de contagem do prazo recursal, impossível conferir efeito modificativo para reexame do preenchimento de pressuposto extrínseco do recurso. Aplicação extensiva do precedente 161, da SDI, do C. TST.
(TRT-ED-2302/00 (RO-11858/99) - 3ª T. - Rel. Juiz Luís Felipe Lopes Boson - Publ. MG. 26.04.00)

2. RECURSO - PRAZO - RECESSO - NATUREZA. O período de recesso de 20 de dezembro até 06 de janeiro do ano seguinte (ou até a data de sua prorrogação) tem natureza jurídica de feriado, art. 62, I, da Lei 5.010/66, por conseguinte, o prazo para recurso ordinário (ou embargos de declaração) que se iniciou antes daquela data não se interrompe e muito menos se suspende naquele período, vence-se no primeiro dia útil imediato ao seu termo .
(TRT-AI-157/00 - 2ª T. - Red. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 31.05.00)

PRECLUSÃO

1. AGRAVO DE PETIÇÃO - MATÉRIA NÃO DEFINIDA EM DECISÃO ANTERIOR CONTRA A QUAL NÃO SE OPÔS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - OMISSÃO NÃO SANADA A TEMPO. Não é lícito à parte renovar pedido nos autos, provocando pronunciamento judicial sobre a mesma matéria já abordada em

impugnação anterior, cujo julgamento esgota a prestação jurisdicional. Não tendo o julgado *a quo* definido a questão dos ônus dos honorários periciais expressamente, cabia à parte, à época em que proferido, manifestar-se e opor embargos declaratórios, único meio processual para sanar a omissão então ocorrida. Não o fez e com o término do prazo para oposição de embargos declaratórios operou-se a preclusão do direito do reclamante, ora agravante, ter decidida a questão da responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais. Manutenção posterior da mesma decisão não reabre prazo para recurso.
(TRT-AP-709/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Stella Álvares da Silva Campos - Publ. MG. 29.04.00)

2. MATÉRIA NÃO ENFRENTADA PELA SENTENÇA - PRECLUSÃO. Ainda que a reclamada alegue determinada matéria em sua defesa prévia, mas a sentença não a enfrenta, cumpre à parte, antes da interposição do recurso ordinário, agitar a questão através de embargos de declaração, sob pena de não poder questioná-la no apelo ordinário, pois é defeso ao 2º grau de jurisdição suprimir uma instância de julgamento.
(TRT-RO-5679/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Eduardo Augusto Lobato - Publ. MG. 22.01.00)

PREPOSTO

1. CARGO DE CONFIANÇA - PREPOSTA. A prerrogativa da reclamante ter representado o reclamado na condição de preposta, por si só, não implica em exercício do cargo de confiança previsto no § 2º, do artigo 224, da CLT, mormente quando não houve prova de que a obreira tinha autonomia para fazer acordos ou qualquer outro tipo de negociação durante as audiências. O artigo 843, da CLT, dispõe que o empregador será representado por gerente ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento dos fatos, sob pena de ser considerado revel e confesso quanto à matéria de fato. Portanto, para ser preposto, basta que qualquer funcionário do reclamado saiba acerca dos fatos questionados relacionados com a lide, e não que usufrua de confiança além daquela normalmente existente na relação de emprego.
(TRT-RO-21828/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 10.06.00)

PRESCRIÇÃO

1. PRESCRIÇÃO - ARGÜIÇÃO. A prescrição pode ser argüida pela parte a quem aproveita, em qualquer fase da instância ordinária, a teor do que dispõe o art. 162, do CCB, subsidiariamente aplicado, conforme o entendimento consolidado no Enunciado 153, do Col. TST. Nessa esteira, a argüição em sede de embargos de declaração, na primeira instância, é perfeitamente cabível.
(TRT-RO-17984/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 20.05.00)

2. PRESCRIÇÃO ARGÜIDA DA TRIBUNA - MATÉRIA ESTRANHA AO RECURSO - NÃO-CONHECIMENTO. Não há argüição de prescrição nas razões de recurso, o que foi matéria de exame pelo douto juízo originário, o que, em verdade, sendo contrário ao interesse da reclamada, não merecendo impugnação, viu operar-se a preclusão lógica, não podendo ser alvo de ataque posteriormente. E se não está no recurso, não poderia, sequer, ser mencionado na sustentação oral, o que fica vinculado às razões colocadas pela parte no momento da impugnação da sentença que decidiu sobre o tema, sob pena de se imprimir ofensa ao texto da lei processual vigente. *(TRT-RO-16706/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 02.06.00)*

3. CONTRATOS DE SAFRA - PRESCRIÇÃO. Nos contratos a prazo, como o de safra, a prescrição inicia o seu curso a partir do encerramento de cada contrato, mesmo porque, entre as safras, pode vir a assumir o empregado contratos outros com terceiros, o que sepulta a possibilidade de continuidade contratual. *(TRT-RO-20958/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Gabriel de Freitas Mendes - Publ. MG. 20.06.00)*

4. PRESCRIÇÃO - INTERRUPÇÃO. A lei prevê a possibilidade de interrupção da prescrição, e essa se dá, em face de ajuizamento de ação anterior, quando na pretérita o mesmo objeto e causa de pedir da reclamação ulterior tenham sido alcançados. Concebe-se, em prisma de exatidão técnica, que a *causa petendi* se identificasse em ambas as ações, situação que, mesmo desiguais os pedidos de uma e outra, poderia conduzir à interrupção do prazo para o procedimento que visa buscar o alcance de "bem da vida". Por isso que, nessa matéria, corta fundo a teoria da *actio nata*. É preciosa a verificação da identidade da *causa petendi* (*eadem*) para se poder, credenciadamente, falar em interrupção de prescrição pela primeira ação.
(TRT-RO-17967/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 03.05.00)

5. PRESCRIÇÃO - INTERRUPÇÃO - PÓLO PASSIVO - GRUPO ECONÔMICO - APLICABILIDADE. A jurisprudência cristalizada no Enunciado 268/TST reconhece que a demanda trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição. Se o arquivamento, decorrente da mera ausência do autor à audiência, produz esse efeito (não importando se efetivamente o réu tenha sido citado, ou não), não menos eficaz para interromper a prescrição seria a citação de réu que se reconheceu ser parte passiva ilegítima. A esse respeito, a parte final do art. 173/CC estabelece que a prescrição interrompida recomeça a correr da data do último ato do processo para a interromper. Se, ademais, o réu na primeira ação pertence ao mesmo grupo econômico do réu na segunda ação, produzem-se os mesmos efeitos interruptivos, pela solidariedade entre eles, conforme dita o § 2º, do art. 2º/CLT. Esse entendimento encontra respaldo mesmo na lei civil, conforme se depreende da parte final do § 1º, do art. 176/CC: "... a interrupção efetuada contra o devedor solidário envolve os demais e seus herdeiros".
(TRT-RO-14227/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 25.03.00)

Parcial

1. PRESCRIÇÃO TOTAL - EN. 294/TST - INOCORRÊNCIA. Nos casos de enquadramento incorreto, não há cogitar em prescrição total (mas sim parcial), pois, toda vez que o trabalhador exerceu as atividades inerentes ao cargo, nasceu o direito à respectiva remuneração e cada parcela prescreve de forma independente das demais, já que a sua causa e a lesão se perpetuaram no tempo, uma vez que não foi revogada a norma contratual que atribuía efeito ao trabalho realizado naquelas condições.
   (TRT-RO-7250/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 24.06.00)

Total

1. AUXÍLIO-MORADIA - PRESCRIÇÃO TOTAL. Apesar do caráter salarial que adquire ao ser pago, a demanda envolvendo a sua supressão está sujeita à prescrição total, consoante En. 294, do Col. TST, à míngua de preceito legal assegurando ao empregado o direito a tal parcela.
   (TRT-RO-10547/99 - 5ª T. - Rel. Juiz José Murilo de Morais - Publ. MG. 22.01.00)

2. PRESCRIÇÃO TOTAL - RECLAMAÇÃO TRABALHISTA ANTERIOR - ARQUIVAMENTO - AJUIZAMENTO DE LIDE DISTINTA - CONSEQÜÊNCIA. Em que pese a propositura de ação trabalhista anterior interrompa a prescrição, nos moldes da legislação civil, essa forma de interrupção só aproveita ao empregado se, na lide posterior, houver identidade de partes, de pedido e de causa de pedir. Tendo o reclamante ajuizado posteriormente lide completamente distinta daquela anteriormente ajuizada, não se beneficia o mesmo da regra civil que determina seja reiniciada a contagem do lapso prescricional. Aforada a última ação trabalhista depois de escoado o biênio fatal do art. 7º, item XXIX, "a", da Constituição da República, mostra-se correta a decisão que acolheu a prescrição total e extinguiu o feito com julgamento do mérito.
   (TRT-RO-18410/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 06.05.00)

3. PRESCRIÇÃO NÃO ACOLHIDA PELO JUÍZO DE PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO - MATÉRIA DECIDIDA - INCONFORMISMO - ALEGAÇÃO FEITA DA TRIBUNA - RECURSO CABÍVEL - RECURSO ADESIVO. Tendo sido decidida a matéria posta na contestação, expressamente, mas tendo-se saído vencedora no restante, julgada improcedente a reclamação, não havia interesse da parte em interpor recurso, sob pena de desrespeito ao artigo 499, do CPC. Por outro lado, não se acolhendo a prescrição total invocada, com o indeferimento do pleito do autor, apenas esse tinha, até então, interesse em recorrer, mas, recorrendo, colocou em risco o direito da ré, que poderia ter contra si a decisão de mérito. Nesse caso, nasceu o seu direito a recurso, para, sendo julgado procedente o pedido do empregado, em sede de recurso

subordinado, incidentalmente, se reexamine a sua pretensão, no denominado recurso adesivo, como tal regulado pelo artigo 500, do CPC.
(TRT-RO-16228/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 06.06.00)

4. SUPRESSÃO DO PAGAMENTO DE DIÁRIAS - OCORRÊNCIA EM PERÍODO ANTERIOR A CINCO ANOS CONTADOS DA DATA DE PROPOSITURA DA AÇÃO - PRESCRIÇÃO TOTAL. A supressão do pagamento de diárias, habitualmente pagas pela empresa, constitui verdadeira alteração do pactuado. Ocorrida em período anterior a cinco anos, contados da data da propositura da ação, é aplicável a prescrição qüinqüenal, uma vez que o direito à percepção das diárias não é assegurado por preceito de lei (inteligência do Enunciado n. 294, do Col. TST).
(TRT-RO-20911/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Eduardo Augusto Lobato - Publ. MG. 03.06.00)

PROCESSO DO TRABALHO

1. SUSPENSÃO DO PROCESSO. Quando para a apreciação de um pedido formulado em determinada ação trabalhista se torna fundamental conhecer-se, primeiro, a decisão a ser prolatada em outra ação, a suspensão do processo encontra amparo no disposto na alínea "a", do art. 265, do CPC, norma legal que prestigia o princípio da economia processual e a lógica do sistema jurídico, que não admite seja o mesmo fato julgado antagonicamente.
(TRT-RO-20456/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - Publ. MG. 27.05.00)

PROGRAMA (PLANO) DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO

1. PLANO INCENTIVADO DE RESCISÃO CONTRATUAL - DISPENSA OBSTATIVA. É obstativa aos direitos e benefícios a serem concedidos aos empregados da empresa privatizada a dispensa injusta, antes da implementação do Plano Incentivado de Rescisão Contratual, no prazo da reestruturação administrativa previsto no Edital de Desestatização, caracterizando-se tal ato como abusivo do direito potestativo de dispensar o empregado (artigo 120, do Código Civil).
(TRT-RO-17503/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Luiz Ronan Neves Koury - Publ. MG. 16.05.00)

2. PLANO DE INCENTIVO AO DESLIGAMENTO. Se o empregado não aderiu, oportunamente, ao plano de desligamento incentivado que lhe foi oferecido pelo empregador, não pode, após vencido o prazo de sua vigência, pretender ser por ele beneficiado. É legítimo o ato do empregador ao oferecer apenas a determinada parcela de seus empregados que preencham as condições estabelecidas o desligamento voluntário com base em plano de incentivo já extinto. Tal ato benéfico, que não admite interpretação extensiva, não revigora

o plano extinto e, sim, cria um novo com aplicação mais restrita. Se o empregado poderia ter aderido ao plano extinto e não o fez, não pode querer aderir àquele novo se não preenche as condições por ele estabelecidas.
(TRT-RO-12971/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Rodrigo Ribeiro Bueno - Publ. MG. 26.02.00)

3. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO - QUITAÇÃO - INEXISTÊNCIA DE RENÚNCIA. A adesão a programas de incentivo à rescisão contratual, mediante indenizações e outros benefícios, não implica quitação genérica de todos os créditos decorrentes do contrato de trabalho (artigos 9º e 477, § 2º, da CLT). A cláusula constante do termo de adesão ao PEDI instituído pelo BEMGE não pode ser interpretada como transação, pois constitui verdadeira renúncia a direitos trabalhistas, o que é inadmissível no Direito do Trabalho, em face dos princípios da irrenunciabilidade e indisponibilidade.
(TRT-RO-9684/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Maria Cecília Alves Pinto - Publ. MG. 25.01.00)

4. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL - QUITAÇÃO AMPLA POR ADESÃO A PROGRAMA VISANDO A EXTINÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO - PRETENSÃO A NULIDADE OU ANULABILIDADE NÃO DEDUZIDA. Não se pode pretender que a validade e eficácia da transação dependam de provimento jurisdicional. Não é e nem pode ser o Poder Judiciário incentivador de lides, até mesmo de lides aparentes. Toca as raias do teratológico afirmar-se que, para que tivesse eficácia a transação, devesse o empregado simular uma demanda trabalhista para que recebesse os valores ofertados pelo empregador. Mais ainda perde sentido tal argumento, quando se sabe que, lastimavelmente, acordos são homologados perante o Judiciário até mesmo em valores inferiores àqueles devidos pelas verbas de natureza estritamente rescisória, com a obtenção da quitação ampla e irrestrita. Se viciada a manifestação de vontade, a pretensão há de ser deduzida e examinada em sede prejudicial.
(TRT-RO-11602/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 14.03.00)

5. PRINCÍPIO DA ISONOMIA - PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA. Incontroverso nos autos que a Reclamada concedeu benefícios decorrentes do Plano de Demissão Incentivada a empregados que aderiram ao Plano após o seu período de vigência, abrindo exceções às disposições contidas na norma regulamentar, igual tratamento deve ser dado ao Obreiro em iguais condições, pena de se ferir o princípio isonômico previsto na Constituição Federal.
(TRT-RO-16913/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Fernando Procópio de Lima Netto - Publ. MG. 12.05.00)

PROVA

1. PREPOSTO OUVIDO - NEGATIVA DE CONHECIMENTO DE HORÁRIO DE TRABALHO - NÃO CONFIGURAÇÃO DE CONFISSÃO. O fato de o preposto, em depoimento pessoal, asseverar desconhecer o horário de trabalho da Reclamante,

apesar de ter conhecimento de outros fatos envolvendo a prestação de serviços da mesma, não pode ser tido como confissão a respeito de horas extras, máxime quando presentes testemunhas que poderiam fazer a prova respectiva e que foram impedidas de depor pelo Juiz Presidente, em evidente cerceamento de defesa. *(TRT-RO-10002/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 04.02.00)*

2. PROVA EMPRESTADA - PARTE E TERCEIRO. Admite-se a prova emprestada que anteriormente foi produzida entre uma das partes e terceiro, desde que entre as reclamações haja identidade de fatos ou fundamentos jurídicos, sendo no processo anterior observados os princípios legais regentes da prova. *(TRT-RO-14612/99 - 2ª T. - Rel. Juiz José Maria Caldeira - Publ. MG. 19.04.00)*

3. PROVA PERICIAL E TESTEMUNHAL - MÉDIA DE COMISSÕES. Não se pode dizer que no processo laboral exista hierarquia de prova, contudo, não se pode preterir a prova técnica realizada sem qualquer percalço, alcançando com sensatez e segurança o seu objetivo (determinar a média de comissões recebidas pelo empregado), para favorecer a informação prestada através de prova testemunhal. Se a prova do fato não dependesse de conhecimento especial de técnico, sequer seria necessária a realização da perícia, mas tão-somente a oitiva de testemunhas.
(TRT-RO-14365/99 - 1ª T. - Red. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 14.04.00)

4. IMPUGNAÇÃO AO LAUDO OFICIAL - IMPROCEDÊNCIA. Há de prevalecer o laudo pericial, que demonstrou ser idôneo, fornecendo dados suficientes para o deslinde da controvérsia e formação do convencimento do Juízo. Não pode a parte sucumbente no objeto da perícia pretender infirmar a apuração feita pelo perito oficial, contrapondo o laudo elaborado pelo assistente técnico por ele indicado, já que este é profissional da confiança da parte e não obriga o Juízo a ficar adstrito ao seu parecer.
(TRT-RO-20782/99 - 4ª T. - Rel. Juiz João Bosco Pinto Lara - Publ. MG. 10.06.00)

Documental

1. JUNTADA DE DOCUMENTO - FASE RECURSAL - EXTEMPORANEIDADE - DESENTRANHAMENTO. O prazo judicial dado à parte no processo instrutório para juntada de documento, sob pena de confissão, não pode ser suprido pela instância superior, sob a alegação de extravio da documentação, se após o seu vencimento ainda teve a parte oportunidade em audiência posterior de se manifestar sobre o suposto extravio, mas manteve-se silente, inclusive, assentando sua concordância com encerramento da instrução sem outras provas a produzir. Juntada extemporânea. Documentação que deve ser ignorada, não se tratando nem de fato novo ou documento novo.
(TRT-RO-21090/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Nanci de Melo e Silva - Publ. MG. 07.06.00)

2. PROVA - VALORAÇÃO. A prova documental pode vir a sobrepor-se à oral, conforme os elementos da lide. Revelando-se esta insegura, em determinados pontos, é essencial que a prova, como um todo, seja levada em consideração para a eficácia e justiça da condenação, tal como feito na Unidade de origem. Infirmada uma espécie, a outra vem complementá-la para firmar-se a verdade disponibilizada, recompondo o conflito intersubjetivo de interesses das partes que se desavieram em litígio, revigorando a paz jurídica como a essência da atuação do Estado jurisdicional. Não se envolve, diante disso, taxionomia, tampouco rigidez tarifária no propósito da exclusão. Lembra-me Mittermayer, ao lecionar: a prova judiciária é a soma dos meios produtores da certeza a respeito dos fatos que interessam à solução da lide. Diante da prova produzida, o operador jurídico forma seu convencimento e julga a lide de maneira a traduzir a verdade construída, judiciando-se, assim, a pretensão resistida contra esta que exteriorizou a situação fatual.
(TRT-RO-11637/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 04.02.00)

Pericial

1. LAUDO PERICIAL - PROVA OBRIGATÓRIA - CONCLUSÃO DO PERITO - QUESTÕES TÉCNICAS - NÃO-VINCULAÇÃO DO JUIZ - VALIDADE DO LAUDO. Quando o artigo 436, do CPC, preceitua que o Juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou provas constantes dos autos, não exime o Juiz de observar a questão técnica trazida pelo perito, porque, sendo necessária a prova por imposição dos artigos 145 e 420, parágrafo único, do CPC, não há outro meio de se decidir, a não ser com base na conclusão do perito. Por outro lado, se o laudo é baseado em fatos que não são verdadeiros, outra diligência, agora, com base em dados autênticos, haverá de se realizar. Em última análise, o Juiz não está adstrito àquele laudo, mas a um laudo, porque a prova técnica é indispensável e, pode-se afirmar, o laudo pericial é a sentença, nas questões técnicas.
(TRT-RO-16241/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 29.04.00)

Testemunhal

1. PROVA - AVALIAÇÃO. O Juiz que instruiu o feito tem melhores condições de avaliar a prova oral, ante a sua percepção privilegiada das atitudes, feições faciais e emoções dos depoentes, que muitas vezes são grandes aliados na árdua tarefa de se descobrir as verdades dos fatos. Assim, é salutar que se prestigie a apreciação da prova oral feita pelo Juízo *a quo*, mormente quando esse apontar, como elementos do seu convencimento, o comportamento das testemunhas ou das partes quando inquiridas.
(TRT-RO-16845/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 15.04.00)

2. DEPOIMENTO TESTEMUNHAL - VALOR PROBANTE. Pequenos equívocos da testemunha quanto ao período trabalhado para a reclamada não infirmam a totalidade de seu depoimento. Tais enganos são naturais, especialmente, nas declarações de trabalhadores menos esclarecidos.
(TRT-RO-11834/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Gabriel de Freitas Mendes - Publ. MG. 20.06.00)

3. NULIDADE DA DECISÃO - CERCEIO DE DEFESA - INDEFERIMENTO DE OITIVA DE TESTEMUNHA QUE NÃO PORTAVA DOCUMENTO DE IDENTIDADE. O artigo 414, do CPC, fixa que a testemunha, antes de interrogada, deverá ser qualificada, declarando nome, profissão, residência, estado civil e outros dados que permitam a sua identificação. A norma legal não exige que a testemunha deva apresentar, quando de sua qualificação, documento de identificação civil, bastando que informe ou declare os dados exigidos pela lei. A dispensa da produção da prova oral, por tal motivo, e sem fundamento legal que a ampare, constitui cerceio de defesa, principalmente quando, dispensada a testemunha, a decisão é proferida contra a parte que pretendeu a produção da referida prova.
(TRT-RO-18892/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon - Publ. MG. 20.06.00)

4. HORAS EXTRAS - LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO PERÍODO TRABALHADO PELAS TESTEMUNHAS. O fato de o contrato de trabalho das testemunhas não abranger todo o período laborado pela reclamante não é motivo justificador para limitação da condenação ao pagamento de horas extras apenas ao período em que as mesmas trabalharam na empresa. Não é razoável imaginar que, no período em que as testemunhas não trabalhavam na empresa, o trabalho da reclamante tenha sido desenvolvido de forma diversa daquela que presenciaram acontecer rotineiramente.
(TRT-RO-18241/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Eduardo Augusto Lobato - Publ. MG. 20.05.00)

   HORAS EXTRAS - PROVA TESTEMUNHAL. Restando provado que as testemunhas trabalharam com a Autora em apenas parte do período, amparando-se a condenação na prova oral, deve a mesma restringir-se ao período concomitante de trabalho, mormente na hipótese dos autos, em que o contrato de trabalho da Reclamante perdurou por mais um ano e nove meses após as saídas das testemunhas.
   (TRT-RO-12054/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Beatriz Nazareth Teixeira de Souza - Publ. MG. 30.06.00)

5. TESTEMUNHA - SUSPEIÇÃO. Assim como o fato da testemunha litigar em juízo contra o empregador não constitui motivo suficiente para caracterizar a sua suspeição (En. 357/TST), o mesmo pode ser dito nos casos em que a ação por ela proposta possui idêntico objeto ao da demanda movida pelo reclamante.

Isso porque, para a caracterização da suspeição, faz-se necessária a demonstração inequívoca de que a testemunha possui interesse direto no resultado da demanda ou que pretende beneficiar uma parte em detrimento da outra, o que não se pode ter como configurado unicamente porque os fatos informados revelam-se favoráveis à pretensão inicial.
(TRT-RO-427/00 - 5ª T. - Rel. Juíza Cleube de Freitas Pereira - Publ. MG. 24.06.00)

6. CERCEAMENTO DE DEFESA - PROVA TESTEMUNHAL - INOCORRÊNCIA. A parte que não deposita em cartório o rol de testemunhas a serem intimadas assume o risco de trazê-las espontaneamente. Frustrada a produção da prova oral, por descuido do litigante, o ato não se repete, já que ilegítima a omissão. *(TRT-RO-21574/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 07.06.00)*

7. DEPOIMENTOS TESTEMUNHAIS - OITIVA CONJUNTA - ANUÊNCIA DAS PARTES - IMPOSSIBILIDADE DE DECLARAÇÃO DE NULIDADE - LITIGAÇÃO DE MÁ-FÉ. Embora a oitiva conjunta das testemunhas afronte o procedimento legalmente previsto, indicando certa preguiça no colhimento da prova testemunhal, é impossível a declaração de nulidade do ato quando as próprias partes concordam expressamente em assim proceder. Isso porque não se declara a nulidade argüida pela parte que lhe deu causa (art. 796, "b", da CLT, e art. 243, do CPC), presumindo-se também que o ato não lhe foi prejudicial (art. 794, da CLT, e art. 249, § 1º, do CPC), na medida em que consentiu na sua produção. Ao contrário, demonstra-se como litigante de má-fé a parte que pede a reabertura da instrução processual, para que se repita ato que ela mesma provocou. A argüição de nulidade, nesse caso, se faz contra texto expresso de lei, e também contra fato incontroverso nos autos, configurando resistência injustificada ao andamento do processo e provocação de incidente manifestamente infundado (art. 17, I, IV, e VI, do CPC).
(TRT-RO-8539/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 19.01.00)

TESTEMUNHAS - TOMADA DE DEPOIMENTO - SIMULTANEIDADE - NULIDADE DA INSTRUÇÃO. O artigo 413, do Diploma Processual Civil, é taxativo, preceituando que o "... juiz inquirirá as testemunhas separada e sucessivamente; primeiro as do autor e depois as do réu, providenciando de modo que uma não ouça o depoimento das outras". Ora, nesse sentido, quis o legislador resguardar a liberdade das testemunhas e evitar o induzimento a depoimento que possa ser distorcido por interferências externas às suas observações sobre os fatos dos quais tomou parte por meio dos seus órgãos do sentido. O contato físico, visual, auditivo, esses, especialmente, e o tato, o olfato e a pressão térmica ou atmosférica podem perfeitamente mascarar o quadro observado pelas pessoas que deram as informações ao juízo, não refletindo a realidade fática posta pelas partes em conflito, comprometendo a

base em que se apoiou a v. sentença. Aliás, em tal circunstância, a pressão psicológica é ainda maior, diante da presença de outras tantas testemunhas e, notadamente, do Juiz Presidente da Junta, mesmo que esse se coloque, e sabemos que sempre o faz, de maneira equilibrada e com a máxima urbanidade, diante da insegurança de trabalhadores perante qualquer autoridade, especialmente a judicial, portadores de fraquezas culturais e sociais, o que avulta o temor reverencial. Nesse caso, se qualquer das testemunhas faz alguma afirmativa, a tendência natural é que as outras procurarão adequar os seus sentimentos acerca dos fatos ao que aquela outra informou, seja por comodidade, por inércia ou, mesmo, pelo espírito de corpo que move o ser humano diante de situações em que se pretende assegurar algum direito, seja de empregado, seja de empregador. O princípio da informalidade, que norteia o processo do trabalho, não dispensa medidas mínimas de procedimento, sem as quais não haverá regras. E, sem essas, as partes não encontrarão segurança nas decisões judiciais, sem o verdadeiro pálio da Justiça, aumentando, ainda mais, a insegurança e paz social. A desconfiança na Justiça deve desaparecer e as partes têm o direito a uma segura prestação jurisdicional e, perdedores ou vencedores, a um sono tranqüilo.
(TRT-RO-21379/99 - 5ª T. - Red. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 24.06.00)

8. CERCEAMENTO DE DEFESA - NULIDADE DA SENTENÇA. A relação jurídica controvertida constitui, no caso, matéria fática por excelência (se houve ou não vínculo empregatício), a cujo respeito é cabível a prova testemunhal. Não obstante haja formado desde logo a sua convicção sobre o tema central, deve o Juiz sobrestar com siso o impulso de indeferir a prova oral, especialmente se a questão que se coloca ao centro da disputa diz respeito à relação de emprego. Via de regra, matéria de conformação fática se demonstra por meio de prova oral, por isso que testemunhos e depoimentos pessoais se justificam exatamente em tal situação. O indeferimento produz, como no caso, cerceamento que se deve sanar com a reabertura da instrução processual. Recurso ordinário a que se dá provimento.
(TRT-RO-7727/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 19.01.00)

9. CERCEAMENTO DE DEFESA - ROL DE TESTEMUNHAS - INDEFERIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA TESTEMUNHAL. A respeito da figura processual do rol de testemunhas, cumpre salientar que, embora na prática venha sendo tratada à luz dos ditames expressos do art. 407, do CPC, de direito não tem como deixar de ser examinada sob o enfoque dos arts. 845 e 825, parágrafo único, da CLT (até porque, em face do princípio fundamental que rege a aplicação do Processo Comum ao do Trabalho, aquele somente será aplicado nos casos omissos - art. 769, da CLT). Na esteira desse entendimento, conclui-se que, para a garantia do comparecimento da testemunha, em audiência, no Processo do Trabalho, torna-se totalmente dispensável não só a apresentação prévia e tempestiva do respectivo rol, mas até mesmo de qualquer compromisso

pela parte de com ela se apresentar (art. 845, da CLT). Na ausência de qualquer das testemunhas arroladas pela parte, por ocasião da audiência, dispõe a parte da faculdade de requerer sua intimação (nos termos do parágrafo único, do art. 825, da CLT) - caracterizando cerceamento de defesa entendimento diverso.
(TRT-RO-18889/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 09.06.00)

10. TESTEMUNHA QUE MOVE AÇÃO CONTRA O MESMO EMPREGADOR - TROCA DE FAVORES EVIDENCIADA. A questão da suspeição da testemunha que move ação contra o mesmo empregador encontra-se pacificada com o recente Enunciado n. 357, do Colendo TST, que afasta a suspeição. Acrescentando as testemunhas, entretanto, que, além de moverem ação, contra o mesmo empregador, também o reclamante está arrolado, como sua testemunha, está caracterizada a troca de favores, que autoriza o acolhimento da contradita, argüida oportunamente pelo empregador - eis que essa passa a ter interesse precípuo na questão. Trata-se, por certo, de questão maior que aquela abrangida pelo Enunciado em referência.
(TRT-RO-12045/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 04.02.00)

11. DEPOIMENTOS DAS TESTEMUNHAS DO RECLAMANTE E DO RECLAMADO - CRITÉRIOS DE VALORAÇÃO. Os depoimentos das testemunhas indicadas pelo reclamante não podem ser considerados frágeis, apenas porque há uma certa imprecisão neles, a qual não adquire característica de contradição, quando se sabe que é o próprio empregado quem sabe precisar seu horário de trabalho. As testemunhas informam que o reclamante extrapolava a jornada normal de trabalho, porque assim o viam trabalhando, sendo que não têm condições de precisar com exatidão o horário de trabalho de outrem. Por outro lado, os depoimentos das testemunhas indicadas pelo reclamado não podem ser considerados seguros e precisos apenas pela comparação com os depoimentos das testemunhas do reclamante, ainda mais quando elas declararam jornada de trabalho que sequer confere com o registro de ponto do reclamante.
(TRT-RO-17813/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 29.04.00)

R

RECURSO

1. INTERPOSIÇÃO DE RECURSO POR ADVOGADO QUE APRESENTA PROCURAÇÃO POSTERIORMENTE - CONHECIMENTO. Conhece-se do recurso interposto por advogado que junta procuração nos autos após a interposição do recurso.
(TRT-RO-15445/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Mauricio Godinho Delgado - Publ. MG. 01.04.00)

2. AGRAVO DE INSTRUMENTO - DESERÇÃO - NÃO PAGAMENTO DAS CUSTAS. Se o instrumento de mandato não confere poderes expressos ao procurador para declarar a condição de pobreza de seu outorgante, requisito essencial para a prática do ato, e não sendo juntada declaração de pobreza, nos moldes previstos nas Leis 7.115/83 e 7.510/86, ocorre deserção do recurso quando o reclamante é condenado ao pagamento das custas e deixa de recolhê-las, mesmo depois de ter sido indeferido, pela sentença, seu pedido de justiça gratuita, por ausência de pressupostos legais.
(TRT-AI-912/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Maria José Castro Baptista de Oliveira - Publ. MG. 24.05.00)

3. REMESSA NECESSÁRIA - VALOR DE ALÇADA. Tratando-se de condenação contra fundação pública que não explora atividade econômica, o reexame obrigatório é imposição do Decreto-lei 779/69, que visa a defesa do patrimônio público; ainda que se trate de ação de alçada, há lei especial que impõe o duplo grau obrigatório.
(TRT-AI-611/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Stella Álvares da Silva Campos - Publ. MG. 22.01.00)

4. AGRAVO DE INSTRUMENTO - PEDIDO DE ISENÇÃO FORMULADO PELO EMPREGADOR. O depósito recursal é pressuposto indispensável de admissibilidade de recurso; contudo, não encontra óbice na legislação o pedido de isenção do depósito e de pagamento das custas processuais por parte do empregador desde que preenchidos os pressupostos previstos na legislação. A Instrução Normativa n. 03/93, do Col. Tribunal Superior do Trabalho, estabelece, sem distinção, que a parte carente poderá interpor recurso sem o respectivo depósito, quando esta comprovar sua miserabilidade e receber assistência integral do Estado, o que não é o caso dos autos.
(TRT-AI-741/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 18.02.00)

5. RAZÕES DE RECURSO - REEDIÇÃO DE TEXTO - "COLAGEM" EM DESCOMPASSO COM AS RAZÕES DA DECISÃO - IMPERTINÊNCIA. Se a decisão proferida em incidental de embargos à execução julgou improcedentes os pedidos porque suas razões estavam fundadas em cálculo "diverso do homologado", vale dizer, referiam-se "tão-somente ao cálculo apresentado pelo Exeqüente", que "sequer foi homologado" e, em sede de agravo de petição, a parte restringe-se a reeditar, através de simples "colagem", as mesmas "razões", adota, malgrado cômoda, atitude processual imprestável. Fazendo-o, denuncia estar utilizando-se do processo de forma anormal, apenas para impedir seu normal fluxo através de meios artificiosos.
(TRT-AP-188/00 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 27.06.00)

6. REPETIÇÃO DE NÚMERO DE RECURSO QUANDO RETORNA O PROCESSO, NA MESMA CLASSE, AO TRIBUNAL. Este Tribunal vem

mantendo a repetição do número do recurso originário quando o processo a ele retorna para apreciar apelo da mesma classe. Quando um acórdão seja invocado como delineador de uma tese (contrária ao acórdão, em recurso de revista, ou contrária ao entendimento da sentença), há o franco risco da parte contrária, diligenciando, deparar-se com aresto com a mesma identificação e que verse matéria absolutamente distinta. Essa hipótese é daquelas que podem subtrair a própria credibilidade da alegação de uma parte. Não importa que se trate de (segundo) recurso contra sentença. O primeiro, ou quantos sejam, ficando solucionados, devem ficar sepultados pelas identidades numéricas que lhes digam respeito. O recurso posterior há de ter sua própria numeração, inclusive com a indicação do ano-calendário que todos, neste Regional, consignam. O costume aqui é de reiniciar a numeração a cada ano, donde a referência deste, em seqüência àquela. Isso deve alcançar até mesmo o retorno de autos do Tribunal Superior do Trabalho, com decisão para ser julgado o recurso (efeito, *v.g.*, de nulidade, ou de superação do óbice da admissibilidade do apelo pela decisão, primeira, do Regional). O certo é que se está defronte a recurso cometido ao exame desta Casa. Todo e qualquer recurso é um específico que aqui chega para apreciação.
(TRT-RO-6431/00 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 10.05.00)

Adesivo

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO. O recurso ordinário interposto sem que fosse explicitada sua condição de adesivo, mas sendo apresentado no prazo e junto com as contra-razões, preenchendo todas as exigências legais, deve ser admitido, em atenção ao Princípio da Fungibilidade.
(TRT-AI-807/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Maria José Castro Baptista de Oliveira - Publ. MG. 03.05.00)

2. RECURSO INDEPENDENTE - MOMENTO DE INTERPOSIÇÃO - COISA JULGADA - RECURSO ADESIVO - CABIMENTO. Na verdade, o recurso adesivo é cabível quando há uma questão incidental em que a parte ficou vencida, mas, no tema principal, saiu-se vencedora, não podendo recorrer, por preceituação do artigo 499, do CPC. Nesse caso, sendo interposto apelo da parte contrária, nasce o interesse em recorrer daquela outra, recebendo a completa manifestação jurisdicional e o duplo grau de jurisdição. É exatamente por isso que o artigo 500, do CPC, preceitua que "Cada parte interporá o recurso, independentemente, no prazo e observadas as exigências legais", significando que, sendo recurso independente, os litigantes não poderão deixar de recorrer no prazo, sob pena de operar-se a coisa julgada. Nascendo o direito ao recurso pela interposição do outro, porque antes não havia interesse, sendo vencido na questão incidental, mas vencedor no restante, o recorrente adesivo poderá agir, suprindo lacuna de admissibilidade do seu recurso, até então inexistente.
(TRT-RO-8948/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 09.02.00)

3. RECURSO ORDINÁRIO - RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO - INVIABILIDADE DA APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE DOS RECURSOS. Não vinga o argumento do agravante de que o recurso ordinário haveria que ser recebido como recurso ordinário adesivo, quando assim não foi intitulado; há erro grosseiro e nítida tentativa de transformar em tempestivo recurso que não era. Agravo de instrumento não provido.
(TRT-AI-181/00 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Stella Álvares da Silva Campos - Publ. MG. 17.06.00)

4. RECURSO ADESIVO - INÍCIO DA CONTAGEM DE PRAZO A PARTIR DA DATA EM QUE É RETIRADO O PROCESSO E NÃO DA INTIMAÇÃO PUBLICADA NO JORNAL OFICIAL - INTEMPESTIVIDADE. Comparecendo a parte na Secretaria da Junta e dando carga no processo para apresentar contra-razões, conta-se a partir do dia seguinte o início do prazo para apresentação do recurso adesivo e para apresentação das contra-razões. Na espécie, a contagem do prazo não começa a fluir a partir do dia seguinte ao da publicação no jornal oficial, mas sim de quando a parte tomou conhecimento do despacho que admitiu o recurso.
(TRT-RO-8760/99 - 3ª T. - Rel. Juiz José Miguel de Campos - Publ. MG. 15.02.00)

REGIME JURÍDICO ÚNICO

1. ENTE PÚBLICO - CONTRATO DE TRABALHO - REGIME CELETISTA. A simples edição de lei municipal instituidora do regime jurídico único não transmuda em estatutário o contrato antes regido pelas regras da CLT, sem a submissão do obreiro às regras estipuladas para a referida alteração. Além disso, na presente hipótese, não houve prova da edição de lei municipal instituidora do regime único estatutário, prevalecendo como celetista o contrato do autor, o qual é considerado único, sendo lesivas e fraudulentas as alterações ocorridas.
(TRT-RO-7498/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 12.05.00)

RELAÇÃO DE EMPREGO

1. RELAÇÃO DE EMPREGO - BANDA DE MÚSICA. Integrante de pequena banda de música, que realiza ensaios de acordo com sua disponibilidade e dos demais músicos, recebendo percentual sobre cada apresentação feita, não pode ser considerado empregado, por não restarem presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º, da CLT.
(TRT-RO-21135/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - Publ. MG. 03.06.00)

2. RELAÇÃO DE EMPREGO. Não há relação de emprego entre o cabo eleitoral e candidato a cargos eletivos, em face das peculiaridades das atividades desenvolvidas, a revelar a transitoriedade da prestação de serviço e a ausência de fim lucrativo do pretenso empregador.
(TRT-RO-14265/99 - 2ª T. - Rel. Juiz José Maria Caldeira - Publ. MG. 19.04.00)

3. PARTICIPAÇÃO EM CAMPANHA ELEITORAL - RELAÇÃO DE EMPREGO INEXISTENTE. A vinculação entre o candidato ou o partido político e as pessoas engajadas na campanha eleitoral não é de emprego, mas de cunho ideológico-partidário, despida de finalidade econômica. Recurso ordinário desprovido.
(TRT-RO-16456/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Rogério Valle Ferreira - Publ. MG. 15.04.00)

4. RELAÇÃO DE EMPREGO - CHAPA. Não é empregado o trabalhador braçal (chapa), que se posta diante de transportadoras, armazéns gerais e atacadistas, à espera de caminhões para serviços eventuais de carga e descarga, sem a indispensável subordinação jurídica.
(TRT-RO-14145/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 01.04.00)

5. PEDREIRO - CONSTRUÇÃO DE IMÓVEL RESIDENCIAL - EMPREITADA - INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A contratação de trabalhador, para a construção de imóvel residencial destinado à moradia própria e de familiares, mediante ajuste de previsão do serviço total a ser feito, não caracteriza vínculo de emprego com o dono da obra, mas contrato de empreitada, mormente quando não evidenciados os elementos dos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
(TRT-RO-20190/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 10.06.00)

6. COOPERATIVA - INEXISTÊNCIA DE FRAUDE. Regularmente constituída a Cooperativa e comprovada a admissão regular dos Reclamantes à mesma como associados, não há que se falar em existência de vínculo empregatício entre estes e a empresa cliente, ante a ausência de comprovação de fraude, que não se presume.
(TRT-RO-11674/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 24.06.00)

7. RELAÇÃO DE EMPREGO - COSTUREIRA - TRABALHO EM DOMICÍLIO. Torna-se inconteste a relação empregatícia, uma vez demonstrado nos autos que os serviços prestados pela Autora estavam em sintonia com a finalidade da empresa. O fato de o trabalho prestado se realizar no domicílio do empregado não impede o reconhecimento do vínculo empregatício, ainda mais quando restou demonstrado nos autos que o serviço realizado era fiscalizado pela encarregada da Reclamada.
(TRT-RO-13298/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Rodrigo Ribeiro Bueno - Publ. MG. 26.02.00)

8. RELAÇÃO DE EMPREGO - DIARISTA. A trabalhadora que presta seus serviços simultaneamente em mais de uma residência, com alternância de dias e remuneração diária, externa o *animus* de atuar como profissional autônoma, e não encontra arrimo na Lei 5.859/72.
(TRT-RO-13246/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Maria José Castro Baptista de Oliveira - Publ. MG. 23.02.00)

9. ESTÁGIO. “O estágio a que se refere a Lei 6.494/77 não exige correlação entre o currículo escolar e a atividade empresarial.” Inexistência de relação empregatícia.
(TRT-RO-19721/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 10.06.00)

10. ESTRANGEIRO EM SITUAÇÃO IRREGULAR NO PAÍS - RELAÇÃO DE EMPREGO - INEXISTÊNCIA - LEI 6.815/80. A ilegalidade da permanência de estrangeiro no País traz como conseqüência o não reconhecimento de relação de emprego, nesse período, por não poder o estrangeiro, nessa situação, beneficiar-se da legislação brasileira. Improcedência da ação que se mantém.
(TRT-RO-13316/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Beatriz Nazareth Teixeira de Souza - Publ. MG. 03.03.00)

11. RELAÇÃO DE EMPREGO - EXCLUSIVIDADE. O princípio que informa o Direito do Trabalho Brasileiro é o da pluridade de empregos. Não havendo preservação do mercado de trabalho pela via da singularidade de emprego, caso da Bélgica, França e outros países, a exclusividade, embora em determinadas situações esteja conexa à eventualidade, não constitui requisito da relação de emprego.
(TRT-RO-10955/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - Publ. MG. 29.01.00)

12. RELAÇÃO DE EMPREGO - REGIME DE ECONOMIA FAMILIAR - GENRO DO RECLAMADO. Para se averiguar a existência ou não da relação de trabalho, nos moldes celetistas, deve-se atentar para o caso concreto. O trabalho de genro, que reside na fazenda do sogro com esposa e filho, consoante exsurge da prova produzida, inclui-se dentre aqueles prestados ordinariamente no contexto familiar, para subsistência da família, não se enquadrando nos supostos legais para a configuração do vínculo de emprego.
(TRT-RO-17773/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Luiz Ronan Neves Koury - Publ. MG. 26.04.00)

13. RELAÇÃO DE EMPREGO - INEXISTÊNCIA - CARÊNCIA DA AÇÃO TRABALHISTA - NEGATIVA DE TRABALHO - IMPROCEDÊNCIA - NEGATIVA DO CONTRATO REGIDO PELA CLT. Se se postula direito trabalhista, mas se é negado o trabalho, a improcedência do pedido se impõe, porque, nesse caso, discute-se o direito trabalhista, que é negado. Por outro lado, se se admite o trabalho, mas se pretende a descaracterização de relação de emprego, essa discussão emerge necessitando-se de uma declaração incidental acerca da existência ou inexistência de relação jurídica, e, não existindo, o reclamante não terá direito trabalhista a postular, sendo o pedido juridicamente impossível, pois não se confere tal direito a quem não é empregado. Carência da ação que se declara.
(TRT-RO-16246/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto - Publ. MG. 29.04.00)

14. RELAÇÃO DE EMPREGO - JOGO DE BINGO. A Lei 9.615/98, ao regrar o funcionamento do jogo do bingo sob as condições dos arts. 59/74, retirou-o da penumbra da ilicitude. Mas o atendimento àquelas formalidades é *munus* empresarial, irrelevante em sede trabalhista, ficando resguardados os vínculos empregatícios emergentes da mantença irregular do negócio.
(TRT-RO-4753/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Maria José Castro Baptista de Oliveira - Publ. MG. 05.04.00)

15. JOGO DO BICHO - RELAÇÃO DE EMPREGO NULA - IMPOSSIBILIDADE DE LOCUPLETAMENTO SEM CAUSA - RECONHECIMENTO DE SALÁRIOS - APLICAÇÃO ANALÓGICA - PRECEDENTE 85/SDI/TST. Não se pode perder de vista que, no Direito do Trabalho, a Teoria da Nulidade Absoluta do direito comum não tem campo fértil para ser aplicada de forma a tornar o pedido juridicamente impossível. Isso porque, no Direito Laboral, o ato nulo sempre produz efeitos. Aqui, não existe nulidade de caráter absoluto capaz de invalidar inteiramente o ato sem reconhecer-lhe os efeitos. É o que acontece diante da contratação sem concurso pela Administração Pública, declarando-se a nulidade do ato, mas reconhecendo-lhe os efeitos, estando aquela obrigada ao pagamento de salários dos dias trabalhados, conforme determina o Precedente 85/SDI/TST. Assim é que, diante da nulidade do pacto laboral, a tutela jurisdicional prestada por esta Justiça Especial é no sentido de impedir o enriquecimento sem causa, de valorizar a força de trabalho despendida, já que impossível retornar-se ao *status quo*. Portanto, trabalhando o empregado para o jogo do bicho, esse não pode se ver desamparado da tutela trabalhista, não podendo o contraventor se eximir do pagamento de salários, porque não podem ser desprezados os efeitos produzidos pela relação de trabalho, ainda que nula, do contrário, estar-se-ia consagrando o enriquecimento sem causa.
(TRT-RO-7246/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 12.05.00)

16. RELAÇÃO DE EMPREGO - MÉDICO CREDENCIADO DO INAMPS - CONTRATAÇÃO DE CUNHO ADMINISTRATIVO. A prestação de trabalho na modalidade de credenciamento neutraliza o trabalho subordinado, perante a natureza do elo, criando a lei administrativa estuário intocável, onde a independência técnico-funcional e autonomia são fortes, estabelecendo o credenciado livremente condições de trabalho, atendimento de pacientes de outros convênios e particulares na própria clínica e horários de atendimento.
(TRT-RO-7949/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 16.06.00)

17. RELAÇÃO DE EMPREGO - MOTORISTA DE TÁXI - INEXISTÊNCIA. Havendo contrato tácito de locação de veículo entre Reclamante e Reclamado, em que aquele, condutor auxiliar, dirigia o veículo deste, assumindo os riscos da atividade, através dos gastos com o combustível, divisão das diárias recebidas no dia etc., não há falar em relação de emprego.
(TRT-RO-695/00 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - Publ. MG. 17.06.00)

18. PESQUISA DE OPINIÃO - ENTREVISTADOR - RELAÇÃO DE EMPREGO - INEXISTÊNCIA. A contratação de entrevistador, ainda que mais de uma vez, para efetuar pesquisas de opinião, de duração limitada a poucos dias, percebendo remuneração a cada trabalho prestado, dada a descontinuidade da atividade e a variação do número de contratados a cada pesquisa realizada, não forma liame empregatício com a contratante.
(TRT-RO-13982/99 - 1ª T. - Red. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 28.04.00)

PESQUISA DE OPINIÃO - ENTREVISTADOR - RELAÇÃO DE EMPREGO. O trabalho de campo desenvolvido por pessoa física a empresa de pesquisa de opinião pública, na coleta de dados, revela-se essencial à atividade-fim empresária, revestindo-se de todas as condições inerentes à relação de emprego. Se os contratos são celebrados por determinado período, mas se renovam sucessivamente, atraem a aplicação do art. 452, da CLT, transformando-se em contrato por prazo indeterminado.
(TRT-RO-7476/99 - 1ª T. - Red. Juíza Maria Auxiliadora Machado Lima - Publ. MG. 09.06.00)

19. RELAÇÃO DE EMPREGO - PRESCRIÇÃO. Configurando-se a prestação de serviços em períodos descontínuos, a contagem do prazo prescricional flui a partir da extinção do último contrato. A inobservância do prazo fatal, fixado constitucionalmente, para o ajuizamento de reclamatória trabalhista, acarreta a prescrição. Recurso a que se nega provimento.
(TRT-RO-17400/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Gabriel de Freitas Mendes - Publ. MG. 16.05.00)

20. COOPERATIVA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O SEU PRESIDENTE - IMPOSSIBILIDADE. É inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com o presidente da cooperativa que, nessa condição, contratou os serviços dos reclamantes. Eventual relação de emprego poderia ser reconhecida em face da cooperativa, pessoa jurídica, e não com o seu presidente, pessoa física, que não usufruiu do trabalho prestado pelos autores. Se foi postulado o reconhecimento do vínculo apenas com o presidente da sociedade - e, não, com a Cooperativa e os tomadores dos serviços, merece ser mantida a r. sentença, que julgou improcedente a ação.
(TRT-RO-5122/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 10.05.00)

21. PROPRIEDADE RURAL - RELAÇÃO DE EMPREGO ALEGADA PELOS FAMILIARES DO EMPREGADO ADMITIDO - APLICAÇÃO DAS REGRAS DE JULGAMENTO. Ainda que admitida a prestação de serviços, não há como presumir a existência de relação de emprego entre entes de determinada família e o proprietário rural, quando esse contrata apenas o varão e o põe a residir em companhia de seus íntimos na propriedade. O que de ordinariamente ocorre

em tais situações é que todos prestam certa dose de colaboração ao patriarca, esporádica e circunstancialmente, donde ser inviável a adoção de um posicionamento meramente técnico para a distribuição dos ônus da prova. Não há, em tais casos, inversão do encargo e o interessado é que deve diligenciar para convencer o julgador da veracidade de suas alegações.
(TRT-RO-15527/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 31.03.00)

22. CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL AUTÔNOMA. A sociedade comercial instituída pelo Recorrente teve vida jurídica comercial própria, constituindo-se numa microempresa. As partes celebraram contrato de representação comercial autônoma, formalmente perfeito e executado exatamente como ajustado, sendo certo que as obrigações avençadas - muitas delas comuns ao empregado vendedor/viajante e ao representante comercial autônomo - não se prestam para demonstrar a existência de qualquer subordinação jurídica.
(TRT-RO-693/00 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - Publ. MG. 10.06.00)

23. VÍNCULO DE EMPREGO - ATIVIDADE-FIM EMPRESARIAL - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Embora constitua dado pouco relevante na configuração do vínculo de emprego, dependente que essa é, sempre, da implementação fático-jurídica das condições delineadas no art. 3º, da CLT, não se pode ignorar que o serviço de transporte é, em regra, de meio, exceto no caso das empresas especializadas nessa atividade. Não constitui atividade-fim de empresa dedicada à produção de jornais, como não o é de qualquer outra que fabrica produtos ou bens de natureza diversa. Nesses casos, é natural a transferência da responsabilidade pela circulação da produção a terceiros, não sendo possível aventar-se fraude apenas por isso.
(TRT-RO-20315/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Jaqueline Monteiro de Lima Borges - Publ. MG. 17.05.00)

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

1. REPOUSO NO "OITAVO" DIA. A não concessão do repouso nos sete dias de trabalho anteriores, gerando o pagamento do hebdomadário em dobro, faz com que aquele dito oitavo seja o primeiro dia da semana de trabalho que se segue. E a folga no primeiro da semana é compensatória, retirando se compute a semana de trabalho sempre a partir daquele oitavo dia. É imperioso que se perceba que a folga do oitavo dia é dada no primeiro dia da semana seguinte, o que isola a reparação do repouso naquela semana em que trabalhados sete dias sem folga. Com esse andar da carruagem, na repetição dessa situação, a folga no oitavo dia da primeira semana significa repouso no primeiro dia da semana seguinte, e, no prosseguimento, ter-se-á na outra semana o repouso no segundo dia dela, na seguinte a folga ocorrendo no seu terceiro dia; no seu

quarto dia, na semana que se segue, fixando o repouso no quinto dia da semana em seqüência, no sexto dia na imediata a essa, para, por fim, voltar-se à repetição da transgressão do trabalho por sete dias sem folga. Assim, no alegado sistema de trabalho de folga no oitavo dia, a reparação, em dobro, do repouso não gozado, diz exclusivo respeito às semanas que se saltam de sete em sete.
(TRT-RO-14556/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Alaor Satuf Rezende - Publ. MG. 15.03.00)

2. CÁLCULO DE LIQÜIDAÇÃO - REFLEXOS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS - FERIADOS. Quando o comando exeqüendo determina o reflexo de parcelas nos repousos semanais remunerados, não se afigura excessivo o cálculo que assim considera também os feriados havidos no período, pois estes tratam-se de repousos remunerados devidos ao laborista.
(TRT-AP-4894/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 20.05.00)

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. HIV - ABUSO DE DIREITO E DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. Empregado que no curso do contrato tem constatado ser portador do vírus HIV, prosseguindo normalmente a execução do trabalho, tendo ulterior recomendação de remanejamento de local da atividade laborativa por não recomendado permanecer em ambiente hospitalar, quando a empregadora é prestadora de serviços, sem provar que haveria outro sítio em que possível a continuidade da prestação laboral nas funções que cumpria, não tem direito a ver invalidado o ato de dispensa, praticado bem distante, no tempo, do conhecimento daquela situação pessoal malévola. Inexistência de estabilidade provisória e não configuração do abuso de direito.
(TRT-RO-9260/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Jaqueline Monteiro de Lima Borges - Publ. MG. 17.05.00)

2. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL - VALIDADE. Não se reputa válida a transação extrajudicial firmada pelo empregado com mais de um ano de casa, em que esse dá plena quitação pelos direitos decorrentes do contrato, sem a assistência do sindicato da categoria, sobretudo, se a verba paga constitui complemento à rescisão contratual e o empregado demonstra possuir baixo nível de escolaridade.
(TRT-RO-15165/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 08.04.00)

3. TRCT SEM A ASSISTÊNCIA DO ART. 477, DA CLT - ATO NULO. O acerto resilitório complementar, firmado pelo reclamante sem assistência legal, é ato eivado de nulidade. Porém, em se tratando de vício de forma, serve como indício que admite demonstração do fato por outros meios, ônus da reclamada, que, entretanto, dele não se desincumbiu.
(TRT-RO-5554/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Nanci de Melo e Silva - Publ. MG. 19.04.00)

Indireta

1. RESCISÃO INDIRETA. Empregado que se retira do emprego, ao postular a rescisão indireta, socorrendo-se do artigo 483, § 3º, da CLT, corre o risco de ver reconhecido o abandono de emprego, caso não comprove a justa causa patronal (cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro - *Curso de Direito do Trabalho*; RUSSOMANO, Mozart Victor - *Comentários à CLT*).
(TRT-RO-18833/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 17.05.00)

2. RESCISÃO INDIRETA - DEMISSÃO ESPONTÂNEA. Inacolhido o pleito de rescisão indireta do contrato de trabalho, não se há falar em abandono de emprego pelo fato de o empregado ter optado por se afastar do trabalho ao ajuizar a demanda, conforme lhe faculta a lei. Em hipóteses tais, afigura-se plausível o reconhecimento do rompimento contratual por demissão espontânea do laborista, deferindo-se-lhe as verbas consectárias de direito.
(TRT-RO-8701/99 - 1ª T. - Red. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 28.01.00)

3. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES NÃO CONTRATADAS. A simples acumulação de funções, ainda que não contratadas, não gera direito à rescisão indireta, se para o seu exercício não forem necessárias capacidade, habilidade e força física superiores àquelas exigidas para a função contratada. A reparação legal, nesse caso, se situa no âmbito das diferenças salariais, considerada a função ou cargo melhor remunerado, seja por equiparação ou desvio de função. Há, ainda, o direito à percepção de horas extras, se com o acúmulo houver elastecimento da jornada, o que, no caso, sequer ocorreu. Recurso não provido.
(TRT-RO-10168/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon - Publ. MG. 06.06.00)

4. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - AFASTAMENTO DO TRABALHO. O art. 483, da CLT, elenca as hipóteses em que o empregado pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, prevendo ainda que pode ele permanecer ou não no serviço até final decisão do processo. É inadmissível, entretanto, que o empregado deixe de ir trabalhar, sem qualquer justificativa e, apenas quando decorridos 28 dias de ausências injustificadas, ajuíze reclamatória com o objetivo de ver declarada a rescisão do contrato por culpa patronal.
(TRT-RO-20724/99 - 3ª T. - Red. Juíza Maria Cecília Alves Pinto - Publ. MG. 06.06.00)

5. RESCISÃO INDIRETA. Mera irregularidade na concessão do intervalo intrajornada não constitui grave infração contratual ou legal, a autorizar o reconhecimento da dispensa indireta, devendo ser prestigiada a continuação do vínculo empregatício, principalmente em época, como a atual, de crise de desemprego.
(TRT-RO-21650/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - Publ. MG. 03.06.00)

RESPONSABILIDADE

1. RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS - DÉBITOS TRABALHISTAS - GARANTIAS. Ainda que não provada a fraude, pode-se exigir dos sócios, na execução, o cumprimento das obrigações impostas, quando configurado o estado de insolvência da empresa. Em situações deste tipo, ou seja, em que a exigência da obtenção do crédito se torna impossibilitada em razão da situação econômica empresarial, é possível a responsabilização dos sócios quanto aos débitos de natureza trabalhista, privilegiados que são, inclusive, em relação aos do fisco ou do consumidor. E, se para estes existem disposições legais tuitivas expressas - por ex., o art. 134, VII, do CTN, e o art. 28, do CDC - com muito mais razão há que se estender garantia semelhante aos créditos do trabalhador.
(TRT-RO-3749/00 - 2ª T. - Rel. Juíza Jaqueline Monteiro de Lima Borges - Publ. MG. 17.05.00)

2. RESPONSABILIDADE DO EMPREITEIRO PRINCIPAL E SUBEMPREITEIRO - LITISCONSÓRCIO PASSIVO. Imprescindível a presença do subempreiteiro na relação processual, quando se discute a responsabilidade do empreiteiro principal, com base no art. 455, da CLT. Assim, a ausência do subempreiteiro na lide configura ausência de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, impondo-se a sua extinção sem julgamento do mérito.
(TRT-RO-16887/99 - 5ª T. - Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 29.04.00)

3. EMPRESA COMERCIAL - REPRESENTANTE - DÉBITOS TRABALHISTAS - OBJETO DE CONDENAÇÃO JUDICIAL - CO-RESPONSABILIDADE ENTRE REPRESENTANTE E REPRESENTADA. A circunstância de uma demandada ser representante exclusiva de outra numa região não acarreta para a última a condição de co-responsável pelos créditos trabalhistas relativos aos empregados de sua representante. *Simile modo*, os trabalhadores de empresas falidas ou apenas insolúveis que vendam, *v.g.*, produtos exclusivos da Antártica, Brahma ou Kibom, por ex., não se formam, só por isso, empregados destas, nem as arrastam para a co-responsabilização solidária ou subsidiária.
(TRT-RO-18901/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Maria Cecília Alves Pinto - Publ. MG. 06.06.00)

4. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA - RESPONSABILIDADE DE EX-SÓCIO - POSSIBILIDADE. O sócio retirante, pelo simples fato da alteração contratual, não se exonera das obrigações da empresa em relação a seus empregados. Se a lesão ao patrimônio jurídico do empregado ocorreu enquanto participava do quadro societário e, então, agira fora dos limites da ordem jurídica, dissolvida ou extinta irregularmente a empresa, persiste a sua responsabilidade em segundo grau. Pela desconsideração da personalidade jurídica admissível é a satisfação do crédito pela separação de bens de ex-sócios desde que indemonstrada a sua não-responsabilidade.
(TRT-AP-4651/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 26.04.00)

5. Tratando-se de sociedade de fato, seus integrantes respondem ilimitadamente perante terceiros.
(TRT-AP-5081/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Alaor Satuf Rezende - Publ. MG. 07.06.00)

6. EXECUÇÃO DE SÓCIO DE SOCIEDADE LIMITADA QUE TRANSFERIU SUAS COTAS, CONTINUANDO A EMPRESA. O sócio de empresa que se retira da sociedade, transferindo suas cotas a terceiros, com os quais continua a empresa, não responde, com seus bens, por débitos desta, independentemente desses terem sido constituídos anterior ou posteriormente ao arquivamento do instrumento respectivo no registro de comércio (Junta Comercial).
(TRT-AP-4742/99 - 2ª T. - Red. Juíza Maria José Castro Baptista de Oliveira - Publ. MG. 03.05.00)

7. EXECUÇÃO - SÓCIO-GERENTE. Somente o sócio-gerente responde pelos débitos da sociedade.
(TRT-AP-111/00 - 2ª T. - Red. Juiz Alaor Satuf Rezende - Publ. MG. 07.06.00)

De terceiro

1. RESPONSABILIDADE DE TERCEIRO. Para se pensar em responsabilidade de pessoa que não é o empregador, necessariamente se deverá ter a hipótese de terceirização, porque é essa a via que comanda a análise da interposição e a prestação de serviços diretos a quem os contrata. O Município, que estabelece o estacionamento rotativo em vias públicas e concede sua exploração, não tem responsabilidade alguma (nem solidária, tampouco subsidiária) em face de direitos do empregado de quem realiza a atividade.
(TRT-RO-6708/00 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 07.06.00)

Solidária

1. RESPONSABILIDADE DO ADVOGADO. Nos termos do art. 32, do Estatuto da Advocacia, ainda que se admita, em tese, a possibilidade de condenação solidária dos advogados aos ônus de sucumbência de seus constituintes, nos próprios autos da reclamação trabalhista (em aplicação dos princípios da concentração, celeridade e economia processuais, notas características do processo do trabalho), nenhuma condenação do procurador pode subsistir se não se vislumbra sua intenção de coligar-se com seu constituinte para lesar a parte contrária.
(TRT-MS-462/99 - 1ª Seção Especializada de Dissídios Individuais - Rel. Juiz Gabriel de Freitas Mendes - Publ. MG. 09.06.00)

2. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - ARRENDANTE DO FUNDO DE COMÉRCIO - IMPOSSIBILIDADE. Ao arrendante de fundo de comércio não se pode imputar a condição de empregador, daí porque não responde solidariamente pelas dívidas do arrendatário, legítimo empregador do reclamante.
(TRT-RO-18044/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Gilberto Goulart Pessoa - Publ. MG. 07.06.00)

3. COOPERATIVA - INTERMEDIAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Na relação que se estabelece entre cooperado, cooperativa e tomador, o trabalho prestado pelo cooperado há de ser dirigido pela cooperativa, e não pelo tomador dos serviços. Resta patente o vínculo empregatício entre o cooperado e o tomador de serviços quando este comanda a prestação dos serviços, determinando ordens e exigindo pessoalidade na execução das tarefas. A cooperativa responde solidariamente por corresponder a uma empresa intermediária de mão-de-obra, atuando em evidente fraude a direitos trabalhistas (artigos 9º e 442, da CLT, e 1518, do CC).
(TRT-RO-8904/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon - Publ. MG. 27.06.00)

4. RESPONSABILIDADE - GRUPO ECONÔMICO - CISÃO. O princípio da fixidez do capital social tem por fim a garantia dos credores da sociedade, por ser o patrimônio societário a garantia única dos credores (no caso de sociedades anônimas), por força de outro princípio (o da limitação da responsabilidade pelas dívidas sociais). O grupo econômico resta caracterizado até pelo fato de as sociedades que absorvem parcela do patrimônio da companhia cindida sucederem a essa nos direitos e obrigações relacionados no ato da cisão, assegurando o direito dos credores e terceiros (cf. o Prof. Requião). Gestão irregular encorpa a responsabilidade solidária, ante o prejuízo causado ao obreiro, violados lei e estatuto (inteligência dos artigos 116 e 158, II, e § 2º, da Lei 6.404 de 15 dez.1976).
(TRT-RO-17045/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 29.04.00)

5. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA (ART. 9º/CLT) - SOCIEDADE POR COTAS DE RESPONSABILIDADE LIMITADA - "RETIRADA" DE SÓCIO QUASE VINTE MESES ANTES DA PROLATAÇÃO DA SENTENÇA CONDENATÓRIA TRABALHISTA DE 1º GRAU - REVELIA DOS DEMAIS SÓCIOS REMANESCENTES - SOLIDARIEDADE PASSIVA - APLICAÇÃO ANALÓGICA DOS ARTS. 339, 1ª PARTE, DO CÓDIGO COMERCIAL, 5º, PARÁGRAFO ÚNICO E 51, DO DECRETO-LEI 7.661/45 E 10, DO DECRETO 3.708/19. Se o sócio de sociedade por cotas de responsabilidade limitada se retira desta antes de decorridos dois anos da prolatação da sentença condenatória trabalhista, e até esta data não tinham sido solvidas as obrigações sociais trabalhistas já existentes ao tempo da retirada, inevitável a sua responsabilidade solidária (art. 9º/CLT), que é objetiva, em face da incidência da teoria da desconsideração da personalidade jurídica, nos termos da aplicação analógica dos arts. 339, 1ª parte do Código Comercial, 5º, parágrafo único e 51, do Decreto-lei 7.661/45 e 10, do Decreto 3.708/19.
(TRT-AP-3750/99 - Seção Especializada - Rel. Juiz Antônio Álvares da Silva - Publ. MG. 21.01.00)

Subsidiária

1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - INOCORRÊNCIA. A empresa integrante da Administração Pública Indireta não responde subsidiariamente pelos débitos trabalhistas de empresa prestadora de serviços legalmente contratada. É que, na espécie, o princípio tutelar que orienta as relações de trabalho cede lugar a outro princípio maior, segundo o qual o interesse público se sobrepõe ao individual.
(TRT-RO-21784/99 - 2ª T. - Red. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 14.06.00)

2. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - OBRIGAÇÕES PERSONALÍSSIMAS E DE CUNHO PUNITIVO. A responsabilidade subsidiária alcança todas as parcelas objeto da condenação, até porque não há disposição legal que autorize a exclusão daquelas obrigações de cunho personalíssimo ou punitivo.
(TRT-RO-18765/99 - 5ª T. - Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 20.05.00)

3. EMPREITADA - DONO DA OBRA. O princípio da proteção ao trabalhador e a teoria da responsabilidade subjetiva permitem responsabilizar, subsidiariamente, o dono da obra, diante da inadimplência da empreiteira pelo prejuízo causado aos empregados, cuja força de trabalho foi usada em seu benefício. Mesmo não caracterizada a má-fé ou ausente prova da insolvência da empreiteira, a responsabilidade subsidiária se impõe por ter o dono da obra negligenciado na escolha do intermediário.
(TRT-RO-4882/99 - 2ª T. - Red. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 10.05.00)

4. DONO DA OBRA COM DESTINAÇÃO DOMICILIAR - NÃO INCIDÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Tanto o art. 455, da CLT, quanto o entendimento jurisprudencial unificado na letra do Enunciado de n. 331, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, cuidam de responsabilidade do tomador dos serviços (ou empreiteiro) pelas obrigações decorrentes dos contratos de trabalho firmados com o prestador (ou subempreiteiro) na execução de suas atividades produtivas normais, ou seja, quando se utilizam de mão-de-obra como apoio de empreendimentos mercantis. Muito diversamente ocorre com as pessoas físicas ou jurídicas que contratam, esporadicamente, a prestação de serviços para consecução de determinada obra, cuja destinação é domiciliar, sem, portanto, qualquer intuito de lucro. Incide, em tais casos, a regra da não-responsabilização.
(TRT-RO-13359/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 17.03.00)

5. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO DONO DA OBRA - PESSOA FÍSICA. A atual jurisprudência do TST, Enunciado 331, é no sentido de que o descumprimento das obrigações trabalhistas implica a responsabilidade

subsidiária do tomador dos serviços, não fazendo qualquer distinção.
(TRT-RO-6740/99 - 5ª T. - Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 01.04.00)

6. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - EXECUÇÃO - ÔNUS DO CO-RESPONSÁVEL EM SEGUNDO GRAU. Não tem qualquer amparo legal a atitude da agravante em, encastelando-se no direito que lhe foi reconhecido (co-responsabilidade subsidiária), tentar escafeder-se da responsabilidade, exigindo que antes seja realizado todo patrimônio da devedora principal. A responsabilidade subsidiária, ao mesmo tempo que situa o devedor em situação mais benéfica do que o responsável principal, impõe-lhe ônus para que assim permaneça. Dele sendo exigida a satisfação da obrigação, cumpre proceda à indicação de bens livres e desembaraçados do devedor principal capazes de, uma vez realizados, saldar o débito. É a figura típica do fiador com benefício de ordem, co-obrigado em segundo grau, onde tal ônus vem expresso no artigo 1491 e parágrafo único, do Código Civil.
(TRT-AP-4156/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 14.03.00)

7. MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - PEDIDO DA D. PRT DE CONDENAÇÃO SUBSIDIÁRIA EM 3º GRAU - IMPOSSIBILIDADE. Divirjo do entendimento esposado pela d. Procuradoria Regional do Trabalho, no sentido de que o ente público condenado responda subsidiariamente apenas em terceiro grau, "para que antes possa ser buscada a satisfação das verbas deferidas no patrimônio particular dos sócios da empresa contratada". Ora, entendo que, se o responsável principal não for encontrado, cabe ao Município reclamado, na qualidade de responsável subsidiário ao adimplemento das verbas reconhecidas, efetuar o seu pagamento, utilizando-se posteriormente, na Justiça Cível, do seu direito de regresso contra o primeiro reclamado, pessoa interposta e pelo Município contratado, obrigação que, aliás, foi contratualmente prevista, para ver ressarcidos os valores adimplidos, inclusive tendo o benefício da "garantia" contratualmente também exigida. Não é razoável imputar-se a trabalhador, parte hipossuficiente na relação, o ônus de localizar o seu empregador, tarefa demorada e, na grande maioria dos casos, inútil, mostrando-se o indigitado entendimento mais compatível com a natureza alimentar dos créditos trabalhistas e com a conseqüente exigência de celeridade em sua satisfação.
(TRT-RO-5234/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto - Publ. MG. 20.05.00)

8. PRESTADOR DE SERVIÇOS - TOMADORES DIVERSOS - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA - VERBAS RESCISÓRIAS - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - LIMITAÇÃO. Se o empregado da empresa fornecedora de mão-de-obra presta serviços a diversos tomadores ao longo do contrato de trabalho, decretada a rescisão indireta do contrato, a responsabilidade subsidiária da última tomadora limita-se às parcelas cujo fato gerador tenha ocorrido quando

o empregado a ela prestava serviços, não lhe cabendo responder pelo pagamento do aviso prévio ou pela multa de 40% sobre o FGTS.
(TRT-RO-16123/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 20.05.00)

REVELIA

1. ATESTADO MÉDICO. O atestado médico, expedido por médico particular, não é documento hábil a elidir a revelia, porquanto não expedido por órgão público, mormente se sequer consigna o CID da doença que acometeu o laborista.
(TRT-RO-15814/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 14.04.00)

2. AUSÊNCIA DO RECLAMADO - REVELIA - COMPARECIMENTO DE SEU ADVOGADO, MUNIDO DE DEFESA. O artigo 843, da CLT, dispõe que, na audiência de julgamento, deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes. Sendo obrigatória a presença das partes, na audiência, o não comparecimento do reclamado importa em revelia, além de confissão, quanto à matéria de fato - nos termos do artigo 844, do mesmo diploma legal. Comparecendo a advogada da parte revel, entretanto, munida de defesa, deve ser esta colhida, visto que a revelia, a rigor técnico, enseja, apenas, o encerramento do processo no estado em que ele se encontra. Nesse passo, o indeferimento de juntada da defesa, trazida pela advogada da reclamada, caracteriza cerceamento de defesa, que não pode subsistir, nos autos - impondo-se que seja acolhida a preliminar eriçada.
(TRT-RO-7445/99 - 1ª T. - Rel. Juiz Manuel Cândido Rodrigues - Publ. MG. 24.06.00)

3. REVELIA. Se não foi juntado aos autos, em momento algum, o original da carta de preposto, a representação do empregador pela pessoa que compareceu à audiência inaugural não é válida. Essa circunstância autoriza seja ele considerado revel. Observe-se que, nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 99, da SDI/TST, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado, sendo certo que a ausência da carta de preposição implica inobservância desse requisito. E nem se diga que a presença do advogado munido de procuração seria suficiente para afastar a revelia. Cabe invocar, nesse contexto, o teor da Orientação Jurisprudencial n. 74, da SDI/TST, no sentido de que "A reclamada ausente à audiência em que deveria apresentar defesa é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração."
(TRT-RO-20081/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 17.05.00)

4. REVELIA - ATESTADO MÉDICO. A doença do sócio da empresa, por si só, não afasta a revelia, pois esse poderia representar-se em Juízo por outro sócio ou preposto habilitado. Além disso, de acordo com o Enunciado 122/TST, o

atestado médico capaz de elidir a revelia deve declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador no dia da audiência.
(TRT-RO-17535/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 05.05.00)

5. REVELIA - IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO - INEXISTÊNCIA DE DEFESA. Informado nos autos pela Ordem dos Advogados do Brasil que a subscritora da defesa exercia a profissão, sem a necessária inscrição, deve ser desconsiderada a peça de contestação e aplicada a revelia e a confissão *ficta* ao reclamado, mormente quando esse se encontra irregularmente representado por preposto sem carta de preposição. Ora, o descaso da parte em se defender perante esta Justiça não pode ser acobertado, devendo ser-lhe aplicada a revelia e confissão *ficta*.
(TRT-RO-14210/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - Publ. MG. 11.04.00)

S

SALÁRIO

1. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO - INATIVOS DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - SUPRESSÃO DO BENEFÍCIO. Se a reclamada, CEF, mesmo após o jubilamento dos autores, continuou a conceder-lhes o auxílio-alimentação, não pode mais suprimir o benefício, ainda que com base no artigo 1090, do CC, porquanto já se encontrava incorporado, há muito tempo, ao contrato de trabalho, que teve vigência na atividade.
(TRT-RO-5411/97 - 1ª T. - Rel. Juíza Denise Alves Horta - Publ. MG. 28.01.00)

2. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO - NATUREZA JURÍDICA. O pagamento continuado e habitual do auxílio-alimentação retira-lhe o caráter de mera liberalidade e lhe confere nítida feição salarial, visto que representa verdadeiro ganho para o trabalhador, incorporando-se ao seu patrimônio como vantagem salarial. Ocorre que, com a adoção pela reclamada do Programa de Alimentação do Trabalhador, previsto na Lei 6.321/76, a verba passou a ter natureza indenizatória. Não se pode cogitar, na hipótese, de alteração contratual prejudicial ao trabalhador, vedada pelo art. 468, da CLT, já que decorrente da própria lei. Ademais, os instrumentos normativos da categoria previam a natureza indenizatória da verba. Ora, se se permite até mesmo a redução salarial por meio de negociação coletiva (art. 7º, VI, da Constituição da República), com muito mais razão é possível a alteração da natureza jurídica de uma verba, para lhe conferir feição apenas indenizatória.
(TRT-RO-20539/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 07.06.00)

3. CESTA-BÁSICA - PAGAMENTO EM PECÚNIA - PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR NOS CUSTOS. Infere-se, através dos ACT e recibos de

pagamento acostados aos autos, que a obreira arcava com o percentual de 20% (vinte por cento) do valor remunerado a título de cesta-básica. Ora, sendo o salário uma contraprestação, não há como admitir-se a participação do trabalhador no custeio do benefício, com um valor que não pode ser considerado ínfimo, condição que, entendo, retira a natureza salarial da verba em espeque. Mantenho a r. decisão.
(TRT-RO-14174/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto - Publ. MG. 15.04.00)

4. CESTA-BÁSICA - FORNECIMENTO - PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Se comprovado o fornecimento pelo empregador de cesta-básica para alguns empregados, independentemente de tratar-se de uma benesse patronal, já que inexiste obrigação legal ou convencional, não se pode admitir o tratamento discriminatório, sob pena de se fazer letra morta ao princípio da isonomia, constitucionalmente garantido. Portanto, ainda que se trata de uma liberalidade, não se pode admitir que o empregador, unilateralmente e aleatoriamente, institua determinada vantagem para alguns empregados, excluindo outros.
(TRT-RO-17713/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 19.05.00)

5. DOBRA DO ARTIGO 467/CLT - APLICAÇÃO. A dobra prevista no mencionado artigo de lei só se aplica às parcelas salariais incontroversas, assim consideradas as reconhecidas pelo réu como devidas e não pagas.
(TRT-RO-17423/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Gabriel de Freitas Mendes - Publ. MG. 26.04.00)

6. SALÁRIO - DOBRA DO ART. 467/CLT. A obrigatoriedade da incidência da multa prevista no art. 467/CLT somente se esvanece quando existir dúvidas acerca da legitimidade da quitação de parcela salarial articulada pelo empregado. A simples contestação, em defesa, não elide a procedência do pedido, principalmente quando a empresa, em depoimento pessoal, reconhece a retenção.
(TRT-RO-19305/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 17.05.00)

7. ARTIGOS 467 E 477, § 8º, DA CLT. A condenação no pagamento dos salários retidos, em dobro, não elide a mora decorrente do atraso no acerto rescisório, para a qual há sanção estrita.
(TRT-RO-14489/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 01.04.00)

8. DOBRA SALARIAL - CONTROVÉRSIA ACERCA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO - MULTA DO ARTIGO 467, DA CLT. O deferimento de saldo de salários, por si só, não autoriza a aplicação da dobra salarial a que alude o artigo 467, da CLT. A penalidade pressupõe ausência de controvérsia acerca do salário em sentido estrito devido. Uma vez contestada a relação de emprego, não há que se falar em salário incontroverso.
(TRT-RO-4623/00 - 3ª T. - Rel. Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon - Publ. MG. 20.06.00)

9. SALÁRIO “EXTRAFOLHA” - COMPROVAÇÃO. Considerando as circunstâncias com que o salário “extrafolha” é, usualmente, pago pela empregadora, há que se considerar as dificuldades que norteiam a prova de sua existência em juízo. Se os elementos e circunstâncias dos autos geram convicção quanto à percepção de valor salarial “por fora” pela reclamante, inclusive sendo colacionadas cópias de outros julgados reconhecendo tal prática, nos estabelecimentos da reclamada, torna-se imperiosa a declaração de seu recebimento pela autora, para os devidos fins legais, inclusive quitação de reflexos, como componente da base de cálculo de outros direitos trabalhistas. *(TRT-RO-15023/99 - 4ª T. - Rel. Juíza Lucilde D’Ajuda Lyra de Almeida - Publ. MG. 01.04.00)*

10. Gratificação para dirigir veículos. Não desnatura sua natureza salarial o fato de ser tal parcela preferencialmente utilizada para ressarcimento ao empregador de danos causados pelo empregado. Sua similitude com a “quebra-de-caixa” paga aos bancários.
(TRT-ED-2330/00 (RO-10492/99) - 3ª T. - Rel. Juiz Luís Felipe Lopes Boson - Publ. MG. 26.04.00)

11. LANCHE - INTEGRAÇÃO. São dois os requisitos para a integração de determinado bem ofertado pela empresa ao salário: que a utilidade seja fornecida habitualmente e que possua essencial caráter retributivo. Quando o lanche é oferecido pela empresa como instrumento para viabilização ou aperfeiçoamento do serviço, fica excluído o caráter retributivo da utilidade.
(TRT-RO-13407/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Rodrigo Ribeiro Bueno - Publ. MG. 26.02.00)

12. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS - PETROBRÁS - NATUREZA - SUPLEMENTACÃO DE APOSENTADORIA. A mudança na forma de pagamento da verba titulada participação nos lucros não altera a sua natureza. Em se tratando de cláusula benéfica, a interpretação há de ser restritiva, por força do artigo 1090, do Código Civil.
(TRT-RO-20113/99 - 5ª T. - Red. Juiz Ricardo Antônio Mohallem - Publ. MG. 24.06.00)

13. REDUÇÃO SALARIAL INEXISTENTE. Erro de conversão da URV, para efeito de cálculo do salário, corrigido tão logo detectado, seguindo-se o desconto do valor pago indevidamente, não constitui alteração lesiva nem redução salarial, mas simples e necessário ajuste à norma legal então vigente.
(TRT-RO-18611/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 03.06.00)

14. TÉCNICO DE FUTEBOL - INTEGRAÇÃO DOS “BICHOS” À REMUNERAÇÃO. Em razão da habitualidade, a parcela paga ao técnico de futebol a título de “bicho” tem natureza salarial e integra a sua remuneração para todos os efeitos legais. *(TRT-RO-9430/99 - 5ª T. - Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - Publ. MG. 22.01.00)*

In natura

1. FORNECIMENTO DE HABITAÇÃO - COMODATO X SALÁRIO *IN NATURA*. A cessão da moradia ao empregado caracteriza contraprestação e tem nítida natureza jurídica de salário, devendo produzir seus reflexos legais. No âmbito da relação de emprego, fica difícil imaginar a existência de comodato, pois é modalidade contratual de empréstimo gratuito, por excelência (art. 1248, do Código Civil), e a presunção autorizada em tais casos é a de que ocorre verdadeira retribuição, consistente na prestação de serviços do laborista.
(TRT-RO-13963/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 17.03.00)

2. SALÁRIO *IN NATURA* - UTILIZAÇÃO DE VEÍCULO - ÔNUS DE PROVA - PRINCÍPIO DA BOA-FÉ. Se o empregador nega a possibilidade de utilização para assuntos particulares do automóvel fornecido, cabe ao empregado infirmar a alegação, por meio de prova segura, a fim de demonstrar que representava uma utilidade salarial. Embora o fato de o empregado trabalhar sozinho na cidade, longe dos olhos do empregador, possa conduzir à presunção de que, na prática, o veículo era também utilizado em ocasiões desvinculadas do trabalho, não é isso suficiente a caracterizar o salário *in natura*. Negada a possibilidade de livre utilização, cabe ao empregado provar seguramente que assim o fazia, e de modo permitido pelo empregador, ainda que de forma tácita. De outro modo, seria o mesmo que reputar possível a um dos contratantes desvirtuar a finalidade de uma concessão feita pela parte contrária, e ainda obter benefício decorrente da prática de ato não permitido na esfera contratual, o que contraria o próprio princípio da boa-fé, que deve reger todas as relações jurídicas.
(TRT-RO-9142/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 19.01.00)

   SALÁRIO-UTILIDADE - VEÍCULO FORNECIDO PARA O TRABALHO - NÃO CONFIGURAÇÃO. Não se configura como salário-utilidade o veículo que é fornecido para uso no trabalho, mesmo se o empregado, por comodidade, não devolvê-lo nos domingos ou feriados. São hipóteses distintas o fornecimento do bem PARA o trabalho e o fornecimento PELO trabalho, ou seja, em pagamento pelos serviços prestados.
   (TRT-RO-12129/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Lucas Vanucci Lins - Publ. MG. 29.01.00)

Mínimo

1. SALÁRIO MÍNIMO - JORNADA REDUZIDA. O salário mínimo é fixado para remunerar a jornada mensal de 220 horas de trabalho, não encontrando óbice legal a contratação de empregado para cumprir apenas a metade dessa jornada, mediante salário proporcional às horas efetivamente laboradas.
(TRT-RO-15817/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Rogério Valle Ferreira - Publ. MG. 15.04.00)

SEGURO-DESEMPREGO

1. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO SEGURO-DESEMPREGO - ART. 159, DO CÓDIGO CIVIL. O fundamento no qual reside a possibilidade de conversão da obrigação de entrega das guias em indenização substitutiva do seguro-desemprego, independentemente de comprovação pelo Reclamante de que se encontra habilitado a perceber o benefício, é a conduta irregular patronal, consistente em deixar de anotar a CTPS do empregado, retirando-lhe, de pronto e independentemente de sua condição à época, a possibilidade de exercer um direito que lhe é assegurado por lei. Daí porque não há que se cogitar da comprovação ou não pelo obreiro do preenchimento de condição para o recebimento do benefício na época, já que, qualquer que fosse esta, estava ele impedido de perceber o seguro-desemprego em função do descumprimento deliberado das obrigações trabalhistas pelo empregador, o que atrai a responsabilidade civil prevista no art. 159, do Código Civil, aplicado aqui de forma subsidiária, conforme autorizado pelo art. 8º, Consolidado.
   (TRT-ED-2249/00 (RO-11163/99) - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 12.05.00)

2. TEMPO DE SERVIÇO - RETIFICAÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO SEGURO-DESEMPREGO - CONLUIO DAS PARTES. Quando a prova dos autos indica que não foi anotada na CTPS a data correta de admissão por conluio entre as partes, para que o empregado recebesse seguro-desemprego relativo ao contrato de trabalho anterior e o empregador deixasse de pagar as contribuições previdenciárias do período e, em decorrência do referido conluio, não foi completado o tempo de serviço necessário para nova percepção de seguro-desemprego integral, não faz jus o reclamante à indenização substitutiva. Como se sabe, não é dado à parte alegar em Juízo a própria torpeza, sendo devida apenas a retificação da CTPS e os recolhimentos previdenciários relativos ao efetivo tempo de serviço.
   (TRT-RO-7334/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Eduardo Augusto Lobato - Publ. MG. 24.06.00)

SENTENÇA DE LIQÜIDAÇÃO

1. SENTENÇA DE LIQÜIDAÇÃO - NATUREZA JURÍDICA. Em que pese denominar-se "sentença de liqüidação", a decisão que homologa o cálculo ou o arbitramento, na execução trabalhista, não é na verdade uma sentença, mas uma decisão meramente interlocutória, pois não encerra a lide no grau de jurisdição do juiz que a proferiu, podendo ser por ele próprio revista. E tratando-se de decisão interlocutória e homologatória, sua fundamentação concisa é admitida no art. 165, parte final, do CPC, não afrontando o disposto no art. 93, IX, da Constituição Federal.
   (TRT-AP-5151/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Rogério Valle Ferreira - Publ. MG. 20.05.00)

SERVIDOR PÚBLICO

1. SERVIDOR PÚBLICO ADMITIDO ANTES DA VIGÊNCIA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - INSTITUIÇÃO DO REGIME JURÍDICO ÚNICO CELETISTA. Deve ser considerado integral o contrato de trabalho do servidor público admitido antes da Constituição Federal, que não se submeteu a concurso público, mesmo após a instituição de regime jurídico único celetista pelo Município, porquanto o contrato de trabalho do Autor, de cunho celetista, estava resguardado pela referência expressa do artigo 24, do ADCT, quanto à compatibilização do quadro de pessoal do Município com a nova ordem constitucional no artigo 39. Assim, os pedidos do Obreiro devem ser apreciados à luz da norma consolidada.
(TRT-RO-7574/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Beatriz Nazareth Teixeira de Souza - Publ. MG. 24.06.00)

   SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA - ADMISSÃO ANTERIOR A 1988 - REGIME JURÍDICO ÚNICO ESTATUTÁRIO - REPROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO - CONSEQÜÊNCIA. É válida a admissão de servidor público levada a cabo antes da vigência da Magna Carta de 1988, uma vez que tal espécie de contratação era lícita no regime constitucional anterior, paralelamente ao regime estatutário. Introduzido o regime jurídico único, de caráter estatutário, pelo Município, e não tendo o reclamante atendido aos requisitos nele gizados para alçar-se à qualidade de servidor público efetivo, à míngua de aprovação em concurso público, seu contrato de trabalho continua regido pelo regime celetista, sendo devidas ao trabalhador, por ocasião da ruptura injusta da relação de emprego, as verbas rescisórias de direito.
(TRT-RO-7472/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 06.05.00)

SINDICATO

1. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. A contribuição assistencial só poderá ser cobrada dos associados do sindicato e, ainda assim, desde que não se manifestem contra o desconto correspondente no prazo previsto na convenção coletiva. Não pode o sindicato exigir essa contribuição dos trabalhadores de uma empresa que, ao que tudo indica, não são seus associados, pois não comprovada essa condição. Impor em norma coletiva taxa assistencial aos trabalhadores não vinculados a sindicato viola a liberdade sindical e, em conseqüência, afronta o art. 8º, IV, da Constituição de 1988.
(TRT-RO-8731/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 10.05.00)

   CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA - INTANGIBILIDADE SALARIAL. Não viola o princípio da intangibilidade salarial a determinação contida em instrumento coletivo, autorizando o desconto de contribuições assistencial e confederativa no salário dos trabalhadores da respectiva categoria

profissional. As cláusulas normativas que autorizam tais descontos decorrem da manifestação de vontade soberana da categoria profissional, nos termos do art. 513, da CLT, e art. 8º, inciso IV, da CF/88, ressalvado o direito de oposição do trabalhador.
(TRT-RO-10321/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Mauricio Godinho Delgado - Publ. MG. 13.05.00)

2. CONTRIBUIÇÕES A SINDICATO. Além da legal (a sindical), contribuições dos membros da categoria profissional à sua representação sindical amoldam-se à cota de solidariedade e incluem-se na legitimidade de serem dispostas e deduzidas dos salários dos respectivos empregados. Inteligência do artigo 8º, da Convenção 95 da OIT - Organização Internacional do Trabalho -, com eficácia resguardada pela parte final do § 2º, do art. 5º, da Constituição Federal.
(TRT-RO-10352/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 28.01.00)

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

1. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. Embora o instituto da substituição processual não tenha, no processo trabalhista, os mesmos requintes do processo comum, é impossível afirmar-se tecnicamente que a ação proposta pelo substituto possa fazer coisa julgada no processo ajuizado pelo substituído. É que no primeiro a parte é o substituto e, no segundo, a parte é o substituído e, inexistindo identidade de partes, não há como afirmar existência de coisa julgada.
(TRT-RO-21511/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Gabriel de Freitas Mendes - Publ. MG. 20.06.00)

2. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL - LEGITIMIDADE DO SINDICATO - ARTIGO 8º, III, CF/88. Confere legitimidade extraordinária aos sindicatos o inciso III, do artigo 8º, da CF/88, ao dispor que as entidades sindicais poderão atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria, como substitutos processuais, observado que o sindicato já detinha, como pessoa jurídica, a legitimação ordinária para a defesa de seus interesses individuais. Com a edição da Lei 8.984/95, atribuindo competência à Justiça do Trabalho para apreciar as ações de cumprimento de convenções e acordos coletivos, tornou-se ilógico não se considerar implícita a legitimidade do sindicato para atuar como substituto processual, bem como superadas as interpretações jurisprudenciais restritivas consignadas nos Enunciados 286 e 310, I, do Colendo TST.
(TRT-RO-21769/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Publ. MG. 24.06.00)

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. A substituição processual por Entidade Sindical passou a ser autorizada e regida diretamente pela Constituição Federal de 1988 (art. 8º, III), timbrado que o direito de agir substitutivamente a membros

da Categoria é da titularidade da Organização Sindical; "direito ou interesse que caiba a todos e a cada um dos componentes da categoria, enquanto tais, será, por definição, direito ou interesse coletivo da categoria; donde servir a referência adicional a interesses individuais da categoria para abranger também, na esfera da legitimação extraordinária do sindicato, a defesa de interesses e direitos de integrantes da categoria, enquanto tais, ainda que não afetos necessariamente à totalidade deles".
(TRT-RO-10917/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Jaqueline Monteiro de Lima Borges - Publ. MG. 17.05.00)

SUCESSÃO

1. SUCESSÃO TRABALHISTA. A sucessão trabalhista se caracteriza quando ao sucessor é transferida pelo menos uma unidade de produção, seja a que título for, dando-se continuidade à atividade econômica, bem assim às relações de emprego outrora celebradas.
(TRT-RO-15896/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - Publ. MG. 26.04.00)

2. FRANQUIA - CONTRATO CONCLUÍDO PARA QUE O FRANQUEADO PROSSIGA NO DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE ECONÔMICA - UNICIDADE CONTRATUAL. Quando o contrato de franquia é concluído para a instalação do estabelecimento por parte do franqueador, dúvida não se pode ter de que, apesar da interferência contratualmente ajustada no desenvolvimento da atividade comercial, é a empresa franqueada pessoa distinta daquela que cede a franquia. Quando, entretanto, a atividade comercial era executada pela empresa que posteriormente se transforma em franqueadora, no que diz respeito aos vínculos empregatícios anteriormente existentes, dá-se apenas e tão-somente a sucessão das empresas, mantida a unicidade do contrato.
(TRT-RO-12817/99 - 3ª T. - Rel. Juiz Carlos Augusto Junqueira Henrique - Publ. MG. 14.03.00)

3. SUCESSÃO TRABALHISTA - CONTRATO DE CONCESSÃO - RESPONSABILIDADE - CLÁUSULA EDITALÍCIA ESPECÍFICA - APLICABILIDADE. O instituto da sucessão trabalhista tem por objetivo proteger o crédito do empregado, reforçando a garantia do pagamento; os artigos 10 e 448/CLT, que tratam do assunto, garantem a intangibilidade dos contratos de trabalho firmados pelo antigo empregador, e a continuidade deles; assim, o novo titular do empreendimento econômico responde pelos efeitos pretéritos, presentes e futuros dos contratos que lhe foram transferidos. Se, no entanto, o edital de concessão contém cláusula estabelecendo a responsabilidade do sucedido pelos débitos trabalhistas anteriores à sucessão, a estipulação merece prevalecer, pois que mais favorável ao trabalhador.
(TRT-RO-14084/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 25.03.00)

4. EXECUÇÃO - SUCESSÃO - TÍTULO EXEQÜENDO - ENUNCIADO 205/TST. Na execução, o sucessor responde, a título universal, pelas obrigações do sucedido, como se este fora, inclusive, sem necessidade de renovação dos procedimentos de conhecimento para sua inclusão no título executivo. Uma vez que o sucessor é a própria pessoa do sucedido, no tempo, em seqüência lógica. Não beneficiando a sucessora a tese do Enunciado 205/TST e de ter havido ou não trabalho para o novo proprietário, que se refere a terceiros como devedores solidários e subsidiários e não ao sucessor universal, alcançando adquirentes de fundo de comércio e não o sucessor que o é para todos os títulos e assume o processo no estado em que se encontra, como se na lide e no título exeqüendo figurasse desde o início, pois, onde figura o sucedido, o sucessor passa a estar automaticamente. Portanto, não há nulidade a declarar, por ausência de citação da sucessora, na fase de conhecimento. Agravo negado.
(TRT-AP-4505/99 - Seção Especializada - Red. Juiz Paulo Araújo - Publ. MG. 31.03.00)

T

TERCEIRIZAÇÃO

1. TERCEIRIZAÇÃO - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS - LIMITES - MULTA DO ART. 477, DA CLT. A jurisprudência atual, na esteira do Enunciado n. 331, do TST, firmou-se no sentido de que o tomador de serviços é responsável subsidiário pelos créditos trabalhistas do empregado, adquiridos diante do trabalho que para aquele foi executado, embora em cumprimento de contrato de emprego estabelecido com terceiro. Entende-se que a existência de débito trabalhista do terceiro-empregador contratado para a prestação de serviços retrata a culpa do tomador que o escolheu. No entanto, essa responsabilidade não alcança indistintamente todo e qualquer crédito. Tratando-se, por exemplo, da multa do art. 477, da CLT, que possui natureza de penalidade pelo não cumprimento no prazo próprio de obrigação de fazer, circunscreve-se a respectiva condenação à órbita de responsabilidade do real empregador e responsável principal pela condenação, único que, em verdade, teria legitimidade para praticar o ato na época devida.
(TRT-RO-21490/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 31.05.00)

2. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Se uma empresa formalmente legalizada utiliza-se de maquinário e *know how* de outras empresas, a quem é direcionada a produção, sendo fiscalizada até mesmo a qualidade dos produtos, caracterizada a terceirização de mão-de-obra, sobressaindo a responsabilidade subsidiária destas tomadoras/montadoras.
(TRT-RO-14882/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto - Publ. MG. 29.04.00)

3. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA - APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 12, DA LEI 6.019/74. É perfeitamente possível a aplicação, por analogia, do artigo 12, "a", da Lei 6.019/74, à hipótese em que o empregado labora através de empresa contratada pela tomadora dos serviços, nas mesmas condições que os empregados desta última. Assim, fará jus aos mesmos salários desses empregados, ressalvados benefícios instituídos por instrumento normativo do qual não participou a real empregadora.
(TRT-RO-19853/99 - 4ª T. - Rel. Juiz João Bosco Pinto Lara - Publ. MG. 03.06.00)

TRABALHADOR RURAL

1. TRABALHADOR RURAL - ATIVIDADES PRÓPRIAS E AUTÔNOMAS - CONTRATO DE EMPREGO INEXISTENTE. Trabalhador rural que exerce as suas atividades produtivas com plena autonomia, criando e comercializando gado, fabricando e vendendo queijos e, até, agenciando produtos que sequer eram produzidos no local, tudo sem qualquer interferência do proprietário do imóvel onde tinha sua residência fixada, não é empregado rural.
(TRT-RO-13936/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Emília Facchini - Publ. MG. 17.03.00)

TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

1. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO - PERIODICIDADE DA ALTERNÂNCIA DE HORÁRIOS. O maior tempo em turno não afasta a jornada reduzida estabelecida no art. 7º, XIV, da CF; não é necessário cumprimento de três turnos em um só mês para configuração dos turnos ininterruptos de revezamento, já que permanece o regime de trabalho nocivo à saúde do trabalhador.
(TRT-RO-8954/99 - 1ª T. - Rel. Juíza Maria Stella Álvares da Silva Campos - Publ. MG. 22.01.00)

2. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO - HORAS EXTRAS E ADICIONAL - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS - AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO DO ÓRGÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO - VALIDADE. A cláusula inserida em acordo de compensação de horas em turnos ininterruptos de revezamento, prevendo a homologação do Ministério do Trabalho como requisito de validade da negociação levada a efeito, não tem qualquer efeito jurídico, pois, quando da celebração da avença, já não se permitia a intervenção do Poder Público nas negociações coletivas, na forma prevista no inciso I, do artigo 8º, da CF.
(TRT-RO-19239/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Gilberto Goulart Pessoa - Publ. MG. 24.05.00)

3. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO - CÔMPUTO DE HORAS EXTRAS - INCONFIGURAÇÃO. Não é legítimo o cômputo de horas extras para se alcançar a prestação de trabalho em ciclo de vinte e quatro horas, e configurar o turno ininterrupto de revezamento, porque é cláusula constitucional

desse figurino que exclusivamente o trabalho, prestado em duração normal e com a alternância semanal que acoberte o labor na integralidade das horas do dia e no ciclo mensal, lhe dê a fisionomia do inciso XIV, do art. 7º/CF. Na dicção do dispositivo mandamental, não influencia, ou incide, a questão da prorrogação de jornada, porque essa é diversa e condiz com a reparação da suplementariedade do trabalho prestado. Hora extra é "filhote retributivo" do plus do trabalho prestado além da carga horária normal do empregado. "Apêndice reparatório" nunca pode ser vertido ao leito configurador da jornada regular, irradiando a conseqüência de vir reduzir a duração normal do trabalho e configurar outras horas suplementares (*v.g.*, as sétima e oitava).
(TRT-RO-17979/99 - 2ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Publ. MG. 10.05.00)

4. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. Dispõe expressamente o artigo 7º, XIV, da Constituição da República, que é de seis horas diárias a jornada para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, tanto no caso do trabalhador mensalista quanto no do horista. Sendo horista e trabalhando 8 horas, já tem remuneradas as 7ª e 8ª horas trabalhadas, sendo devido, apenas, o respectivo adicional.
(TRT-RO-17944/99 - 2ª T. - Rel. Juíza Nanci de Melo e Silva - Publ. MG. 03.05.00)

5. HORAS EXTRAS - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO - ESCALA DE QUATRO TEMPOS. O labor em regime de "escala de quatro tempos" não caracteriza turnos ininterruptos de revezamento, em razão do maior número de folgas que é concedido ao empregado, o que possibilita a recuperação quanto ao desgaste físico imposto pelo labor na referida escala.
(TRT-RO-19584/99 - 3ª T. - Rel. Juíza Maria Cecília Alves Pinto - Publ. MG. 06.06.00)

6. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO - ESTIPULAÇÃO POR NORMA COLETIVA DE TURNOS MAJORADOS - VALIDADE - AUSÊNCIA DE DIREITO AO PAGAMENTO COMO EXTRAS DAS HORAS SUPERIORES À SEXTA DIÁRIA LABORADAS NO TURNO NORMAL. A Carta Magna, ao reduzir para seis horas a jornada de trabalho diária, tangente ao turnos ininterruptos de revezamento, ressalvou, em seu artigo 7º, XIV, a possibilidade de estipulação de jornada diversa através de negociação coletiva. Evidenciando os autos a existência de norma coletiva, ratificada nos instrumentos coletivos, vigentes no período imprescrito contratual, estabelecendo jornadas em turnos ininterruptos de revezamento, com maiores durações que seis horas, ela subtrai, automaticamente, a natureza extraordinária do labor excedente à sexta hora diária, validamente negociado entre as partes. Indevido, no caso, o pagamento de hora extra ou de adicional de hora extra respectivo ao tempo excedente à sexta hora cumprida dentro do turno normal pactuado.
(TRT-RO-15009/99 - 4ª T. - Rel. Juíza Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida - Publ. MG. 01.04.00)

V

VALE-TRANSPORTE

1. VALE-TRANSPORTE - ÔNUS DA PROVA. Não se tratando de labor a domicílio, presume-se que o Obreiro tenha de se deslocar de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, presumindo-se, pois, a necessidade do vale-transporte. Desse modo, é do empregador o ônus da prova de fato obstativo da parcela (utilização de condução alternativa compatível pelo Obreiro, proximidade de locais de residência e labor etc.).
(TRT-RO-20231/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Mauricio Godinho Delgado - Publ. MG. 03.06.00)

   VALE-TRANSPORTE. Indevida a indenização substitutiva do vale-transporte, se não ficou demonstrado nos autos que o reclamante requereu o benefício ao empregador. Mormente, quando na própria inicial não declinou o serviço e meio de transporte mais adequado ao deslocamento do empregado da sua residência para o trabalho. Aplicabilidade do artigo 7º, do Decreto 95.247/87.
(TRT-RO-7743/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Virgílio Selmi Dei Falci - Publ. MG. 10.06.00)

VIGILANTE

1. VIGILANTE - LABOR EM CONDIÇÕES EXTREMAS - PAPEL DO EMPREGADOR. O trabalho durante a noite é sempre agressivo, já que os seres vivos ajustam-se aos ritmos da natureza, obedecendo a ciclos delimitados de atividade durante o dia e descanso-sono no período noturno. A alteração dos fatores externos acarreta o descompasso daqueles ritmos biológicos, com efeitos prejudiciais no bem-estar e na saúde do trabalhador, os quais se manifestam, no mínimo, pela crescente fadiga psíquica, por distúrbios do sono e perturbações do apetite. Não obstante a função típica do vigilante seja proteger o patrimônio alheio, o que lhe exige manter-se em estado de alerta no seu posto de trabalho, o certo é que o empregador deve providenciar para que o labor desenvolva-se sob condições regulares, de modo a não representar exigência superior às forças do empregado; fala-se, essencialmente, da concessão do necessário intervalo nas jornadas superiores a seis horas, que possibilite não só a alimentação, mas também proporcione o equilíbrio físico e mental de que o trabalhador carece. Deixando o empregador de cumprir essa obrigação, a gravidade da falta cometida pelo vigilante que é encontrado dormindo em serviço já se atenua, clamando pelo afastamento da justa causa para dispensa. Não se pode apreciar a falha do reclamante, esquecendo-se da infração do empregador, nem se deve analisar o texto frio da lei fora do contexto real da relação de trabalho.
(TRT-RO-13162/99 - 5ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - Publ. MG. 11.03.00)

2. 1. VIGILANTE E VIGIA - DIFERENÇAS SALARIAIS. Os cargos de vigia e vigilante distinguem-se entre si, sob o ponto de vista técnico. Vigilante é aquele profissional especializado, treinado para segurança de valores, e que tem porte de arma. Já o vigia apenas toma conta do estabelecimento que se encontra fechado. As funções desenvolvidas pelo vigia, mais brandas e de modo menos ostensivo, não se confundem com as do vigilante, como guarda especial que presta serviços de segurança com atribuições específicas, assemelhada ao policiamento, de natureza parapolicial. Não se desvencilhando o reclamante, de forma insofismável, do encargo probatório que lhe competia, a teor do disposto no art. 818, da CLT, e 333, II, do CPC, visto que não demonstrou que exercia funções inerentes ao cargo de vigilante, propriamente dito, inviável o acolhimento da pretensão de diferenças salariais. 2. HORAS EXTRAS - TROCA DE UNIFORME - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. Não constitui tempo à disposição do empregador aqueles minutos gastos com a troca de uniforme, se inexiste determinação da empresa no sentido de que o empregado chegue mais cedo para sua realização ou de que o mesmo só possa ser utilizado dentro do estabelecimento empresarial, impedindo-o de que já venha uniformizado para o trabalho.
(TRT-RO-15415/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 01.04.00)

DECISÃO DE 1ª INSTÂNCIA

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 957/99
Data: 05.06.2000
DECISÃO DA VARA DO TRABALHO DE PATROCÍNIO - MG
Juiz Presidente: Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos

Vistos etc.

1 - RELATÓRIO

JOSÉ INOCÊNCIO RODRIGUES, JOSÉ RODRIGUES FILHO, MARCO ANTÔNIO DA SILVA, MÁRIO CÉSAR RODRIGUES, ROSELENA RODRIGUES e FÁBIO APARECIDO RODRIGUES propuseram reclamação trabalhista em face de ESPÓLIO DE ANTÔNIO DUMA - FAZENDA CHAPADÃO DO MORRO, postulando as parcelas enumeradas às f. 07/08. Alegam, em síntese, que trabalharam como safristas de 16.09.99 a 18.10.99, sendo que apenas as CTPS do 2º e 3º autores foram anotadas com data de admissão em 20.09.99 e as dos demais não foram anotadas; que trabalhavam de segunda a sexta-feira, das 07:30 às 17:00 horas, com 15 min de intervalo, pelo que pretendem o adicional de 50% sobre as horas excedentes à 8ª diária; aliás, que nos dias 08, 11, 13 e 14.10.99 tiveram que ficar aguardando pagamento, chegando à cidade entre 22:30 e 23:30 horas; que eram "apanhados" no ponto às 05:30 horas por caminhão fornecido pelo reclamado e que a fazenda era em lugar de difícil acesso, pelo que pretendem a remuneração de 03 horas *in itinere* - ida e volta - com o adicional de 50%; não receberam os RSR, inclusive os sábados; que na semana compreendida de 22 a 26.09.99 o reclamado suspendeu as atividades em razão de fiscalização do MTb, sendo que, por todo o pacto, receberam as importâncias de R$381,00 (quer mais R$90,25, referente à semana de paralisação), R$357,00 (+ R$89,25, idem), R$237,00 (+ R$64,25, idem), R$337,50 (+ R$84,37, idem), R$188,00 (+ R$47,00, idem), para os 1º, 2º, 3º, 4º e 6º reclamantes, respectivamente; a 5ª reclamante aduz que há 6 sacas de R$2,50 não pagas - R$15,00 - e, com isso, sua produção foi de R$175,50 (+ R$43,88, idem); que o reclamado não fornecia os comprovantes de produção previstos na Cláusula 4ª, da CCT; que os 2º, 3º e 5º autores fazem jus a 01, 02 e 06 cotas de salário-família, respectivamente. Juntaram: procuração (f. 09/10) e documentos (f. 11/37).

Em face do requerimento do reclamado de f. 39/42, deferiu-se a suspensão do feito para tentativa de acerto amigável no NINTER (f. 43).

Requerimento de designação de audiência dos autores às f. 45/47, oportunidade em que a i. advogada dos autores - Drª Maria Cristina Santos - denuncia maus tratos sofridos no NINTER. O Juízo determinou aguardar resposta do NINTER (f. 48).

Ofício do NINTER à f. 49, acompanhado do acerto do 4º autor - f. 50 -, tendo sua i. procuradora - f. 53 - requerido a intimação pessoal do mesmo e prosseguimento do feito com relação aos demais.

O Juízo solicitou informações ao NINTER com relação aos demais reclamantes (f. 54). Os autores reiteraram o requerimento de audiência, às f. 58/59, e o NINTER, em seguida, noticiou (f. 60) a realização de acerto/acordo com os 1º, 2º, 3º e 5ª reclamantes - f. 61/64 - e a i.

advogada, novamente, requereu (f. 67/68 e 70) a intimação pessoal dos mesmos e prosseguimento do feito com relação ao 6º reclamante - Fábio -, o que foi deferido pelo juízo à f. 70.

Nesse ínterim, o 1º reclamante comparece nesta Secretaria e diz (f. 71) que ele e os demais obreiros fizeram o acerto no NINTER por necessidade, mas que não estão satisfeitos com os mesmos.

Audiência inicial à f. 82, ausente o 4º reclamante - Mário -, oportunidade em que o reclamado junta o acerto firmado no NINTER também do 6º autor e defesa (f. 83/85), argüindo o seguinte: que seja o pólo passivo retificado para ESPÓLIO DE ANTÔNIO DUMA; no mérito, que não há horas extras, por se tratar de contrato de safra, bem como não há horas *in itinere*, eis que o lugar é de fácil acesso, servido por 02 linhas regulares de transporte público; que o acerto/acordo feito no NINTER suplanta as parcelas postuladas, pelo que requer a extinção e arquivamento do processo. AINDA EM AUDIÊNCIA, a i. procuradora dos obreiros - Drª Maria Cristina dos Santos - RENUNCIOU ao mandato outorgado por aqueles.

Os autores constituíram como novo procurador o Dr. Antônio Bernardes Dias e outros - f. 97 -, que às f. 97/99 impugna os acertos realizados no NINTER, aduzindo: que houve cerceio de defesa por não permitirem a participação da advogada dos obreiros, sendo seus direitos irrenunciáveis; que foram compelidos/induzidos pela Srª Marília - coordenadora do NINTER - a aceitarem os acertos/acordo, os quais requerem sejam desentranhados.

Em nova audiência (f. 101/102), oportunidade em que: o Juízo indeferiu o pedido de desentranhamento de documentos juntados pela defesa, eis que afetos à CCT local; os autores especificaram as provas pretendidas, dentre essas vício de consentimento no acordo firmado perante o NINTER e requereram o prosseguimento do feito quanto ao 4º autor ausente, que não foi intimado para a audiência, o que foi deferido pelo Juízo; requereram, ainda, pena de confissão *ficta* do reclamado em face de sua ausência à audiência, do que deu vista ao mesmo; designou-se audiência de instrução; o Juízo determinou intimação de testemunhas.

O reclamado impugna (f. 113/116) o pedido de aplicação da confissão *ficta*, porquanto não houve intimação pessoal do representante do reclamado à audiência, tampouco para depoimento pessoal.

Audiência de instrução (f. 117/126), presentes as partes, oportunidade em que depuseram as partes; procedeu-se à oitiva de testemunhas; juntou-se cópia da ata de audiência do processo n. 955/99 - f. 127/129 -; instrução encerrada; conciliação recusada; razões finais orais.

Juntou-se, ainda, cópias da ata de constituição do NINTER e, ainda, o Estatuto dessa entidade - f. 130/136.

É o relatório. Decide-se.

2 - FUNDAMENTOS

2.1 - Das medidas saneadoras

2.1.1 - Retificação da denominação do reclamado

À vista dos documentos de f. 87/88, defere-se o pedido de retificação da denominação do reclamado para fazer constar Espólio de Antônio Duma em lugar de Antônio Duma.

2.1.2 - Requerimento de f. 97

À f. 97, requereu-se juntada de "reclamação" dos reclamantes perante a 65ª Subseção da OAB.

Apenas para não se fazer "vistas grossas", esclareça-se, em primeiro lugar, que não houve qualquer protocolo de documento a ser inserto nos presentes autos, no curso do processo. Por outro lado, esclareça-se que houve encaminhamento de documento similar, por parte da digna Presidente da 65ª Subseção da OAB, como expediente extraprocessual, não destinado a fazer parte destes autos, mas para dar notícia dos fatos relatados, com pedido de encaminhamento para a devida apuração. Por se tratar de matéria atinente ao funcionamento do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, é que o referido expediente mereceu deste Juízo encaminhamento aos responsáveis por aquela entidade para, segundo seu juízo de conveniência, tomada das providências que reputarem necessárias.

Assim, nestes autos serão tratadas exaustivamente as matérias pertinentes à presente lide, para observância da boa técnica processual.

2.1.3 - Renúncia de mandato

Regularizou-se a representação técnica, à f. 93, em face da renúncia do mandato pela Drª Maria Cristina Santos (f. 82).

2.1.4 - Do reclamante Mário C. Rodrigues

Embora ausente à audiência inicial - f. 101/102 -, o feito prossegue também em relação ao reclamante MÁRIO CÉSAR RODRIGUES, eis que esse não fora pessoalmente intimado para aquela audiência – vide f. 100 -, conforme deferimento registrado em ata à f. 102.

Ratifica-se.

2.1.5 - Morosidade da justiça e retardo no atendimento das reivindicações dos autores

Não pode deixar de ser também objeto de correição endoprocessual e de conseqüente saneamento as afirmações da ilustre Drª Maria Cristina Santos externadas às f. 45/47, 58/59 e 67/69.

Primeira alegação

Verbis:

"Atendendo solicitação de V. Ex.ª, concordamos em que os reclamantes fossem encaminhados ao NINTER para uma possível conciliação." (petição f. 45/47)

Rectius:

Este Juízo não solicitou à ilustre procuradora que os autos fossem encaminhados ao NINTER (Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista). Como sói acontecer nos últimos seis anos desde a criação do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (1994), agora expressamente reconhecido pela Lei 9.958/2000, art. 625-H: "Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua

constituição." Este Juízo abriu a audiência, esclarecendo às partes acerca dos fatos ocorridos até a presente data, quais sejam: um grande número de acertos rescisórios não estava sendo feito no NINTER, em face da ausência do reclamado e que mereceu esclarecimento em audiência presidida pelo MM. Juiz Dr. Márcio Toledo Gonçalves (f. 41), que vislumbrou no episódio, com agudeza e pertinência, "um grave problema social". E na visão daquele magistrado, cuja percepção é também partilhada por este magistrado que aqui decide, é que um grande número de trabalhadores com questões suscetíveis de lograr solução extrajudicial ágil e simples. Atente-se para o depoimento do reclamado à f. 41, bem como para as providências anteriores que passaram a ser adotadas a partir daquela audiência. Ademais, esclareceu-se acerca da convenção coletiva, dos estatutos do NINTER e do teor da nova lei, o que levou as partes, diante dos mencionados esclarecimentos, a se encaminharem para a tentativa de conciliação prévia, antes do prosseguimento da demanda. Procedeu-se, assim, a suspensão (mera suspensão, para se evitar qualquer prejuízo às partes e para que tal atitude se tornasse mais pedagógica que sancionatória, conforme prática sempre exitosa e eficaz adotada por este Juízo) do processo (f. 43), em face das circunstâncias específicas do caso em questão, para o cumprimento do disposto nos atos normativos mencionados, e que vão abaixo transcritos:

> "NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA RURAL DE PATROCÍNIO E OUTROS - Constitui parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho o Estatuto do NINTER, o PROJETO PILOTO, o CONSELHO DE SEGURANÇA DO TRABALHO RURAL e o PPRA." (Cláusula 30ª, Convenção Coletiva 1999/2001, dos Sindicatos de Trabalhadores e Empregadores Rurais de Patrocínio, f. 26/37)
>
> "As rescisões contratuais decorrentes da safra, mesmo com relação aos empregados que não tiverem as suas CTPS anotadas, independentemente do período trabalhado, deverão ser homologadas no NINTER - Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio." (Cláusula 26ª, Convenção Coletiva 1999/2001, dos Sindicatos de Trabalhadores e Empregadores Rurais de Patrocínio, f. 26/37)
>
> "Antes do ajuizamento de qualquer reclamação trabalhista, recomenda-se aos trabalhadores e empregadores rurais o comparecimento no Núcleo." (Cláusula 26ª, § 5º, Convenção Coletiva 1999/2001, dos Sindicatos de Trabalhadores e Empregadores Rurais de Patrocínio, f. 26/37)
>
> "Ficam convertidas em normas coletivas de trabalho todas as cláusulas e normas insertas no Estatuto do NINTER (anexo) e posteriores alterações, que passam a integrar a presente Convenção e terão eficácia de

norma coletiva relativamente a todos os integrantes das categorias representadas pelas entidades signatárias." (Cláusula Segunda, Convenção Coletiva Constitutiva do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio, f. 157/158)

"Os integrantes das categorias representadas pelos signatários da presente Convenção Coletiva, bem como os referidos sindicatos, deverão submeter, obrigatoriamente, a tentativa de solução extrajudicial, perante o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, quaisquer litígios trabalhistas, individuais (junto à Seção Intersindical de Conciliação) ou coletivos junto ao Conselho Tripartite antes de qualquer ação trabalhista." (Cláusula Quarta, Convenção Coletiva Constitutiva do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio, f. 157/158)

Segunda alegação

Verbis:

"... vem reiterar a V. Ex.ª, o pedido no sentido de DESIGNAR-SE NOVA AUDIÊNCIA, eis que não se justifica mais, as idas e vindas de ofícios ao NINTER, o que não solucionará o problema dos Reclamantes que se encontram, até a presente data, sem receber o que lhes é devido...".

E ainda:

"... a tentativa de acordo marcada e realizada junto ao NINTER para dia 09.12.99 restou frustrada [...] requereu-se a designação de audiência para atender-se aos direitos dos Reclamantes.
Tal pedido foi reiterado às f. 53 e 60 dos autos e não mereceram a mais mínima atenção dessa conceituada junta.
... não é de se espantar tenham os reclamantes voltado ao Núcleo e negociado seus direitos, pela demora e inércia revelada no presente caso, no atendimento de seus direitos.
A signatária da presente vê agora, surpresa que, com exceção de Fábio Aparecido Rodrigues Braga, todos os outros 05 (cinco) reclamantes fizeram acordo junto ao NINTER, sem contar sua assistência e no mais completo desrespeito à procuração que lhe foi outorgada e ainda em vigor, posto que não revogada.
Tal fato só veio a ocorrer por não ter se dado importância aos pedidos feitos às f. 45/53/60/61 para que V. Ex.ª designasse audiência inaugural...". (Petição de f. 67/68)

Rectius:

De plano, corrija-se que também o reclamante Fábio Aparecido Rodrigues Braga celebrou acordo extrajudicial, em 28.02.2000, conforme documento de f. 89/90. Então, o autor Fábio não se insere na exceção afirmada pela ilustre procuradora, à f. 68. A única exceção é que o referido autor celebrou acordo em data diferente de todos os demais que o firmaram em 25.02.2000, conforme documentos de f. 60/64.

Registre-se que a petição de f. 58/59 (trata-se de uma única petição embora em duas folhas), mencionada no requerimento de f. 67/68, foi protocolada após o início dos procedimentos extrajudiciais, que ao final se tornaram eficazes em 25.02.2000, exceto o autor Fábio que viabilizou acordo em 28.02.2000. Ora, inobstante o protocolo da petição de f. 58/59 tenha ocorrido em 23.02.2000, na data do despacho (25.02.2000) já não fazia mais qualquer sentido a designação de audiência para realização dos acertos dos autores junto ao NINTER, uma vez que os acordos estavam entabulados. À falta da documentação do autor Fábio foi que, mesmo assim, ao contrário da afirmação da ilustre procuradora, foi designada audiência, determinando-se a intimação dos "reclamantes, diretamente, para os devidos esclarecimentos" (f. 67). Nesse ponto deve ser corrigida a afirmação transcrita para dar-lhe fidelidade aos fatos.

Definitivamente, não são apropriadas as demais alegações dos autores. Após o ajuizamento da ação, a audiência inaugural foi designada para o dia 02.12.99 e, pelas razões já aduzidas em *rectius* do título "Primeiras alegações", reabriu-se oportunidade para a efetiva tentativa conciliatória que, de resto, consumou-se como já comprovado nos autos e mencionado acima.

Em verdade, este Juízo antecipou-se à própria ilustre procuradora dos autores, quando no dia 07.12.99 mandou expedir o ofício de f. 44, conferindo prazo ao NINTER para comunicar o resultado da diligência conciliatória. Depois disso, é que se protocolou petição de f. 45, em 09.12.99, quando já havia providência tomada de ofício pelo Juízo, conforme mencionado, e que não poderia ser a mera designação "aleatória" de audiência, o que seria absolutamente inútil, caso a resposta viesse no sentido da conciliação, de fato ocorrida em data posterior como já assentado.

A importância da petição de f. 45 está em que vem trazer a lume por detrás da indisposição havida entre a ilustre procuradora e os funcionários do NINTER, cujo teor se transcreve, não para ser objeto de decisão nestes autos, senão indiretamente para se apurar, no mérito, a existência ou não de nulidade dos acertos perpetrados; mas, para se demonstrar como sub-repticiamente este problema de relacionamento humano foi imiscuído nas questões processuais aqui trazidas, e foi, verdadeiramente, ofuscado por detrás de alegações infundadas no tocante ao desenvolvimento do processo.

De fato, os prazos ordinatórios foram rigorosamente cumpridos pela secretaria, conforme é de se observar pelo simples "folheio" dos autos; nenhum dos requerimentos foi indeferido e, muito menos, houve qualquer "procrastinação" do feito por parte deste Juízo. Foram todos deferidos após o cuidado de se averiguar a logicidade e necessidade dos atos processuais.

2.1.6 - Impedimento do exercício da advocacia: cerceio de defesa

O que não pode deixar de ser notado é que os atritos verificados entre a ilustre procuradora dos autos e a Ilmª Sr.ª Coordenadora do NINTER extrapolam o alcance da justiça. Essa aprecia os fatos e o direito, para aplicá-lo quando devido; não pode ir mais longe para constranger as pessoas a conscientizarem-se de que, ao tratar de direitos alheios e, portanto, do interesse público, o exercício de nossas profissões está a exigir bom trato, urbanidade, respeito recíproco e até mesmo as regras mais singelas da educação.

O cotejo dos depoimentos prestados nos autos pode ser feito a partir do que abaixo se transcreve:

A Dr.ª Maria Cristina dos Santos, ex-procuradora dos reclamantes e testemunha dos mesmos, que foi ouvida apenas como informante, depôs (f. 119):

"... ao ser chamado o primeiro autor, a depoente apresentou-se dizendo-se sua advogada e que iria acompanhá-lo; assistiu ao acerto e presenciou o recte. José Inocêncio rejeitar os cálculos feitos, não havendo conciliação; entrou o segundo recte., repetiu-se o procedimento, verificando-se que o autor, seu cliente, estava nervoso, interferiu no diálogo entre ele e a Sr.ª Marília para dizer que o cálculo estava errado, quando foi interpelada nos seguintes termos: 'aqui o advogado não pode falar nada, se a senhora não concordar a senhora saia da sala', quando, então, pediu licença e retirou-se, tendo sido acompanhada por seu cliente. Disse aos clientes que a forma proposta para acerto não era razoável e dirigiu-se ao Sindicato dos Trabalhadores para solicitar a intermediação da advogada daquele Sindicato. Neste intervalo, o Sr. Fernando, preposto do recdo. e contador, havia reunido os autores e dito aos mesmos que a depoente não sabia nada e que deveriam fazer acordo no Núcleo ou então procurar outro advogado. Após realizados os acordos junto ao Núcleo, a depoente foi procurada por alguns dos autores pedindo-lhe desculpas por terem feito o acordo e esclarecendo que estavam sem dinheiro, estavam passando fome, razão por que fizeram o acordo após terem sido procurados por pessoas do Núcleo; relataram que foram procurados em suas próprias residências; o autor Marco Antônio procurou a depoente e disse que lhe foi exibido um TRCT contendo valor total de acerto de R$247,00, sendo que a autenticidade da assinatura do mesmo foi negada veementemente pelo citado autor e diante disso o Sr. Fernando e um outro moço de cabelo grande resolveram lhe pagar um valor superior e rasgaram o TRCT originalmente apresentado ao mesmo. Nada mais".

E a Sr.ª Marília Caixeta Leão Viana Meireles, Coordenadora do NINTER, como testemunha do Juízo, depôs (f. 120/121):

"... no dia do acerto dos autores o Sr. José Rodrigues entrou na sala em primeiro lugar e, ao informar a data de entrada - dia 16 de setembro de 99, a Dr.ª Maria Cristina interferiu para dizer que não era aquele dia e que era o dia 13.09, conforme consta da petição inicial, após o que a depoente disse à Dr.ª Maria Cristina que não era necessário que se abrisse a petição inicial porque as próprias partes estavam manifestando sobre os fatos; nesse ato, a Dr.ª Maria Cristina levantou-se e disse que, já que ela não poderia manifestar-se como procuradora dos autores, ela não iria assistir à sessão conciliatória; estavam presentes, nessa hora, o Sr. José Rodrigues, o Sr. Fernando José da Silva e o conciliador patronal; [...] em resumo o princípio que rege as sessões conciliatórias é o seguinte: quando se vai esclarecer os fatos são as próprias partes que são ouvidas diretamente e pessoalmente e, quando se trata de questão jurídica e de assessoramento técnico, ouvem-se os advogados. Nada mais".

Note-se que a própria i. advogada informa ter interferido no "diálogo" entre o seu cliente e a Coordenadora do NINTER para alegar incorreção nos cálculos. Aliás, em verdade, como esclareceu a Sr.ª Coordenadora, a interferência foi quanto à data de ingresso reconhecida pelo obreiro - isto é: questão fática, portanto, diversa da alegada na demanda judicial, e, naturalmente, interfere nos cálculos rescisórios.

O Sr. Sebastião Eustáquio Pereira, testemunha do Juízo, depôs (f. 121/122):

"... conciliador representantes dos empregados, [...]; o depoente estava ausente na primeira tentativa de conciliação; estava presente no momento em que foi feito o acordo; quanto ao pagamento menor de f. 63, o depoente esclarece que presenciou controvérsia entre as partes quanto ao tempo de serviço e quanto ao período em que ficou parado para florada do café, por isso que foi feito o acerto; quanto aos acertos discutidos nestes autos declara que os autores procuraram o Núcleo, dizendo que queriam fazer o acerto e que não queriam ir para a justiça e que inclusive ao José Inocêncio disse que não queria mais a Dr.ª Maria Cristina; ninguém do Núcleo foi até a residência dos autores procurar para procurar fazer acerto no Núcleo".

O depoimento é relevante porque oriundo de manifestação do conciliador, representante dos empregados, que é indicado pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais para defender os interesses de sua categoria junto ao NINTER. Assegurou que os autores fizeram os seus respectivos acertos/acordos de livre e espontânea vontade, não sendo verdadeira a alegação de que algum membro do NINTER tenha procurado os obreiros para persuadi-los a fazer tais acordos.

Enfim, constata-se que deixou-se de observar as regras procedimentais pertinentes às sessões conciliatórias, firmadas pelas entidades signatárias do Estatuto do Núcleo, mediante Convenção Coletiva. Essas prevêem que "As sessões de conciliação serão sempre públicas, nelas podendo atuar e manifestar somente as partes e os conciliadores." (§ 2º, do art. 12, do Estatuto - f. 146) e "Faculta-se o acompanhamento do trabalhador e do empregador por advogado, não se dispensando porém a presença da parte." (§3º, idem) Se o procedimento regulamentado comporta aprimoramento, cabe ao Conselho Tripartite do NINTER modificá-lo, recomendando-se, nesse caso, a participação e a contribuição da nobre classe dos advogados, através de seu órgão de classe, a 65ª Subseção da OAB - Patrocínio - MG.

Ocorreu que, durante os esclarecimentos feitos, direta e pessoalmente, pelas próprias partes aos conciliadores do NINTER, a i. advogada, Dr.ª Maria Cristina dos Santos, interferiu nas declarações de seu cliente - inclusive para modificá-las, o que é de todo inapropriado para não se qualificar mais rigorosamente a atitude perpetrada (vide depoimento de Marília à f. 120 - supratranscrito) -, quando deveria ter aguardado o término das mesmas, pelo que a coordenadora do NINTER, Sr.ª Marília, solicitou que se aguardasse o momento oportuno. E isso não implica cerceio de defesa, mas simplesmente questão de ordem, em que o conciliador deve conhecer verdadeiramente o fato

para, em seguida, apresentar os cálculos pertinentes. Do contrário, a cada pergunta ou fato narrado pelo empregado ou empregador, instaurar-se-ia celeuma interminável, inviabilizando a fiel elucidação dos mesmos e, com isso, desvirtuando o escopo conciliatório extrajudicial, que tem como pedra angular a informalidade, boa-fé e simplicidade nos acertos.

Ademais, se o advogado entender inadmissíveis os cálculos ou a aplicação dos direitos aos fatos, basta que aconselhe o seu cliente a não realizar o acerto/acordo, remetendo-se a questão para a via judicial.

Infelizmente, isso não foi bem compreendido neste feito. A i. advogada não se contentou com a sistemática acima descrita, retirou-se da sala de conciliação e desaconselhou os seus clientes a realizarem acordo. Entretanto, esses, posteriormente, por vontade e iniciativa próprias, restaram por contrariar a i. procuradora, celebrando o acerto/acordo naquela entidade.

E não se pode dizer que a falta de chancela da i. advogada é causa de nulidade do ato homologatório. É que na conciliação extrajudicial, tal como ocorre perante a Justiça do Trabalho, as partes - patrões e empregados -, uma vez capazes, gozam do *Jus Postulandi* pessoal e, nessa condição, podem firmar diretamente os termos de quitação dos seus extintos contratos de trabalho, mormente quando, como é o caso dos autos, o tempo de serviço médio é de apenas 01 (um) mês, não comportando a matéria fática e jurídica qualquer complexidade, para cuja solução sejam as partes incapazes de entabular entendimento.

Essas são as circunstâncias que exsurgem da prova oral produzida a respeito das questões suscitadas (cerceio de defesa por vedação de participação da figura do advogado e, ainda, vício de consentimento dos obreiros).

Enfim, não se revelou qualquer prova no sentido de que houve real desprestígio à figura do advogado no NINTER e tampouco coação aos obreiros para que lá fizessem acordo/acerto lesivos aos mesmos.

À vista disso, reconhecem-se válidos os termos de acertos/acordo firmados perante o NINTER - f. 50, 61/64 e 90 - para que surtam os seus efeitos legais.

Não competindo a este Juízo decidir ou tecer predicados valorativos quanto às condutas pessoais referidas, mas, tão-somente, asseverar que essas extrapolaram o limite da privacidade das pessoas envolvidas e foram resvalar no campo do interesse público e social, pelo que não cabe aqui mencioná-los com maior profundidade por impertinência. Porém, registre-se que as alegações (f.45/47) e depoimento (f. 120) relativos a tais fatos são eloqüentes por si mesmos, não cabendo a este Juízo dar-lhes desfecho final, por impertinência da matéria em voga. Porém, é imprescindível a cabal apuração desta situação: que os responsáveis pela direção do NINTER, bem como as entidades de classe que o constituem, juntamente com a 65ª Subseção da OAB, não deixem sem esclarecimento essa situação, além de, rigorosamente, aplicarem as medidas saneadoras de futuro.

Fica assim rechaçada a tentativa de alastramento e transposição desse episódio para o processo e para a Justiça. Os procedimentos judiciais observaram rigorosamente as normas ordinatórias do processo. E se alguma cautela se tomou, essas foram profícuas porque permitiram ao Juízo depurar e bem distinguir uma situação da outra.

Ao contrário do exposto na petição de f. 97/99, que invoca o art. 133, da CF/88, e a Lei n. 8.906, a situação conflitiva entre a ilustre procuradora dos autores e Sr.ª Coordenadora do NINTER está a exigir a invocação de outras normas atinentes ao comportamento no exercício de qualquer profissão e, com mais rigor, no exercício da advocacia cujo exercício é de interesse público. O direito de manifestar-se é sagrado; mas, o direito de manifestação em defesa do direito não é franquia para se falar em qualquer hora e em qualquer lugar, o que bem se entender. Urge que cada qual possa manifestar-se à sua vez, dada a razoável impossibilidade da simultaneidade de manifestações. É também razoável supor-se que no "jogo" da negociação haja regras mínimas para que cada qual exponha suas condições, sob pena de se haver imposição, que haverá de ser coibida pelas regras a serem observadas. Com certeza, o NINTER deverá ter as suas que precisam ser conhecidas e prestigiadas por quem lá trabalha e por quem lá vai trabalhar na condição de usuário de seus serviços. Por fim, é também razoável supor-se que a alguém se deverá conferir a coordenação dos trabalhos; e ainda que o coordenador receba tal incumbência de acordo com as regras e regulamentos do NINTER.

Quanto aos direitos e interesses dos autores, serão todos meticulosamente examinados por ocasião do mérito.

2.1.7 - Exemplaridade e prenúncios que se extraem da presente situação - Exercício da advocacia perante o NINTER

Essas medidas saneadoras não poderiam deixar de ser procedidas, dado simbolismo negativo (indesejabilidade do ocorrido) e positivo (perspectivas para uma avaliação e correção futura) que carregam.

Esse episódio vem demonstrar os problemas e dificuldades que se defrontaram por este Brasil afora no tocante à aplicação da Lei 9.958/2000. Dificuldades e obstáculos de toda ordem se somarão às dificuldades naturais da própria introdução dos mecanismos extrajudiciais no Brasil, cujo sucesso é imprescindível para arrancar da crise em que se encontra o sistema de solução dos conflitos sociais. A Justiça do Trabalho precisa ser poupada para que possa agir rápida e eficazmente nos casos que realmente necessitam da intervenção estatal, e para que através dessa atuação restabeleça a credibilidade que conferiu a esta justiça especializada, ao longo da história, sua nota característica: celeridade e eficácia.

A advocacia é imprescindível e fundamental nesse processo de mudanças; ousamos externar que, por ser socialmente mais relevante, o exercício da advocacia extrajudicial deverá ser retribuído do mesmo modo que a judicial. Dentro em pouco, a sociedade compreenderá isso e não fará diferença para o advogado atuar num ou noutro espaço de profissional. No caso concreto, não há diferença entre a celebração de uma composição amigável entre partes feita na Vara do Trabalho ou no NINTER, desde que obediente ao princípio da legalidade que será assegurado pela presença do advogado, quando a parte assim o quiser.

2.2 - Do mérito

A presente decisão será dividida em 02 (duas) partes: a primeira tratará do exame de matérias litigiosas e que já foram objeto de conciliação extrajudicial perante o Núcleo Intersindicial de

Conciliação Trabalhista de Patrocínio - NINTER; a segunda, de outras postulações não contempladas na mencionada conciliação extrajudicial.

I - PARTE

QUESTÕES E POSTULAÇÕES RELACIONADAS À CONCILIAÇÃO EXTRAJUDICIAL JÁ ENTABULADA PELAS PARTES JUNTO AO NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE PATROCÍNIO - NINTER

2.2.1 - Objeção processual: efeitos da quitação conciliação expendida perante o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio - NINTER

O reclamado invoca como objeção processual a quitação dos direitos postulados pelas partes nestes autos junto ao Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista - NINTER, anteriormente acionado pelas partes.

O NINTER, ente coletivo de caráter intersindical autônomo, tem como objetivos estatutários, ente outros, o de "Promover a melhoria, a racionalização e o aperfeiçoamento das relações de trabalho...". (inciso I, do art. 3º, do Estatuto - f. 135/156), "... prevenir litígios e instaurar a boa-fé recíproca nas relações de trabalho ..." (inciso II, idem), "... assistir rescisões trabalhistas, buscando a correção e a justiça das mesmas, como forma de se evitar o crescente afluxo de demandas trabalhistas (art. 10, II)..." (inciso V, *ibidem*), "Dirimir conflitos trabalhistas de menor complexidade fática e jurídica, rápida e definitivamente (arts. 10, III, 17)." (inciso VI, *ibidem*) Enfim, o NINTER se presta como mecanismo de aperfeiçoamento das relações de trabalho, prevenção de litígios e promoção de acordos extrajudiciais mediante validação dos acertos rescisórios realizados.

As questões postas serão examinadas à luz do Estatuto do NINTER, que integra a Convenção Coletiva de Trabalho que o constituiu (Vide cláusula 30ª, à f. 36, e, ainda, f. 157/158).

Com efeito, não se acolhem as alegações (f. 84) do reclamado no sentido de que todas as parcelas postuladas neste feito foram quitadas perante o NINTER. Em absoluto, a quitação conferida perante o Núcleo não pode ter essa extensão geral, conforme disposição constante do Estatuto do Núcleo, *in verbis*:

"... assistência por ocasião de rescisões trabalhistas - segundo as diretrizes do Conselho Tripartite - com observância da veracidade dos fatos e do direito aplicável, com os efeitos previstos no Enunciado 330 (TST)". (art.10, II, do Estatuto do NINTER - f. 143)

Aos Núcleos não se aplicam integralmente os art. 625-A a G/CLT, da Lei 9.958/2000; essa somente se aplica aos Núcleos, "no que couber" (art. 625-H, CLT). E quanto à quitação, o sistema proposto pelos Núcleos tem disposição estatutária própria a reger a matéria, conforme transcrição acima.

De fato, os Núcleos aderiram à sistemática do Enunciado 330/TST, cujo conteúdo foi transformado em norma coletiva e estatutária, deixando, com isso, de ser mera jurisprudência da Corte trabalhista para converter-se em norma coletiva aplicável às categorias fundadoras do NINTER.

Destarte, a quitação conferida pelos autores ao reclamado restringe-se às parcelas discriminadas, desde que os respectivos valores constem especificamente também discriminados no termo de quitação.

O cotejo dos pedidos da petição inicial com as verbas objeto do acerto rescisório permite concluir que nem todas as postulações ajuizadas foram objeto de acerto perante o NINTER.

Existem também questões de ordem pública que deverão ser examinadas com o objetivo de verificar se foram bem tratadas no NINTER, como, *v.g.*, a questão da anotação da CTPS.

Dessa forma, há de ser rejeitada a objeção apresentada, pelo menos na forma genérica com que foi argüida, tendo sido pertinente o deferimento da suspensão do presente feito para prévia tentativa de acertamento no NINTER, porquanto se trata de medida que privilegia as normas convencionais locais e seu cumprimento. Tal tentativa foi inexitosa.

2.2.2 - Do princípio da legalidade: averiguação de sua observância nos termos de acertamentos procedidos perante o NINTER

Um dos princípios basilares na constituição e responsável pelo êxito das ações do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio - NINTER é o da legalidade, eleito pelos sindicatos na constituição dos respectivos estatutos.

Incumbe, portanto, à Justiça averiguar sua observância e, se inexistente tal observância, aplicar o princípio da legalidade, retificando, se necessários, atos jurídicos praticados perante o NINTER.

Em síntese, incumbe conferir se na apuração dos fatos, pelos conciliadores, inexistiu vício de consentimento (erro, dolo, coação) por parte do trabalhador, de modo a invalidar suas declarações; se na aplicação do direito ao fato concreto os conciliadores observaram de forma escorreita o princípio da legalidade. Incumbe, ainda, destacar as matérias (postulações) que não foram objeto de acertamento, não constam dos termos quitatórios provenientes do NINTER e que, portanto, sujeitam-se à apreciação judicial e aferição de sua procedência ou não.

Parcelas não tratadas no NINTER

Os Núcleos têm por propósito chegar a um nível de aprimoramento tal, que poderão, ao realizar uma sessão de acertamento (no caso de se tratar de acerto rescisório), buscar o acertamento e a solução de todas as possíveis pendências decorrentes do contrato, sem se restringir ao acerto restrito das verbas rescisórias ou somente àquelas lembradas pelas partes. Para tanto, há que, paulatinamente, aparelhar-se das condições e principalmente de recursos humanos qualificados para conferir e pronunciar sobre todos os direitos do trabalhador suscetíveis de serem objeto de conflito futuro, tornando-se a atuação do NINTER efetivamente preventiva, evitando, tanto quanto possível, no nascedouro, a instauração do conflito.

Por outro lado, verificada a ocorrência dessas condições, incumbe à justiça repelir pretensões infundadas do trabalhador que, por força da cultura demandista, mesmo desconhecendo fundamentos para suas postulações, se aventura a sobrepor demanda para discutir matéria já solucionada pela via autônoma.

Com esse norteamento, passa-se ao exame individualizado de cada um dos pedidos e das questões a eles subjacentes, à luz dos princípios informativos do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, estampados na norma coletiva e no estudo constitutivo de sua estrutura principiológica.

2.2.3 - Dos acordos realizados no NINTER - Ausência de ressalvas - Renunciabilidade de direitos trabalhistas - Transação após a extinção do contrato de trabalho - Legalidade convencional

Conforme sobejamente exposto nos itens precedentes, os acertos/acordos firmados perante o NINTER gozam efeito liberatório restrito às parcelas discriminadas - En. 330/TST.

Ressalte-se, mais uma vez, que a ausência de ressalva nos termos de quitação de f. 50, 61/64 e 90 não inibe a reclamação trabalhista dos obreiros quanto às parcelas e valores não discriminados nos mesmos, porquanto, ao contrário do que ocorre com as "Comissões de Conciliação Prévia", não há efeito liberatório geral, mas, sim, quitação restrita às parcelas e valores especificados, isso por força de norma coletiva que contempla o En. 330/TST.

Por outro lado, não se pode olvidar que, nos termos do § 7º, do art. 12, do Estatuto do NINTER, "As verbas rescisórias serão pagas integralmente, e os acordos feitos perante o NINTER não poderão ser inferiores a 70% (setenta por cento) do valor devido, salvo quanto a matérias controvertidas ou em que qualquer hipótese em que as partes devidamente esclarecidas, convencionarem de modo diferente." Vale salientar que tal disposição estatutária integra a CCT local - cláusula 30ª - f. 36. Desse modo, uma vez observado o limite mínimo de 70% do total devido ou mesmo inferior a esse percentual, se houver controvérsia sobre a matéria fática controvertida ou se houver o devido esclarecimento à parte, não há falar em renúncia indevida de direitos do trabalhador; trata-se, sim, de direitos disponíveis, inclusive por força de norma coletiva.

A propósito, incumbe ressaltar na esteira da autorizada expressão de Edy de Campos Silveira que:

"... é de ser considerado que a maioria das reclamatórias ajuizadas perante a Justiça do Trabalho versam sobre direitos patrimoniais nos quais se convertem os direitos trabalhistas controvertidos, direitos patrimoniais sobre os quais, aliás, tem o trabalhador direito de transação". (SILVEIRA, Edy de Campos. *Arbitragem facultativa na solução dos conflitos individuais do Trab*alho, Revista LTr, 47, n. 10, out./82, p. 1172)

A afirmação é inconteste. São de natureza patrimonial aqueles direitos representativos de importância pecuniária a ser convertida em favor do empregado, seja ela de caráter indenizatório ou não.

A par da patrimonialidade de boa parte dos direitos trabalhistas, incumbe distinguir que, nesse ramo do direito, tais direitos não são, de plano, disponíveis. São disponíveis aqueles direitos de que seu titular pode dispor. E a disponibilidade se traduz na possibilidade de transação e renúncia dos mesmos. É conseqüência imediata da natureza de tais direitos a transacionabilidade desses, tanto quanto forem verificados os requisitos necessários à celebração da transação.

Quanto à renúncia, esposamos a lição do eminente jurista Arnaldo Süssekind, *in verbis*:

"Se, previamente, renuncia a direito instituído em seu favor por preceito de ordem pública que lhe seja aplicável, configura-se, a nosso ver, uma presunção *juris et de jure* de que foi coagido (o trabalhador) a essa atitude para ingressar ou permanecer na respectiva empresa." (*In Instituições de Direito do Trabalho,* 16ª ed., São Paulo, LTr, 1996, v. I, p. 213)

É de se admitir como válida, por outro lado, a renúncia no momento ou depois da cessação do contrato de trabalho, uma vez que a manifestação de vontade do trabalhador seja livre de qualquer vício de consentimento.

Corolário da disponibilidade é a transação que se segue à existência de dúvida quanto a fatos controversos, no que se segue a lição expendida em aresto relatado pelo eminente Min. João Oreste Delazen, em decisão do Egrégio TRT - 9ª Região (RO 12191/93, Rel. DJ/PR, p. 326. *In Dicionário de Decisões Trabalhistas*, Verbete 4373, 25ª ed., RJ, Edições Trabalhistas, 1995, p. 749):

"Transação. Validade. Dissídio Coletivo. É lícito a empregados e empregadores prevenirem ou terminarem litígios mediante concessões recíprocas, tal como previsto no art. 1025, do Código Civil. A Carta Magna de 1988 deixou bem clara essa possibilidade. Estando os empregados sob a representação do sindicato, é possível, até, a redução salarial (art. 7º, VI). Tranqüila a validade da concessão quando visa minorar os efeitos decorrentes da álea de um julgamento futuro. Compondo-se a transação de concessões recíprocas, tem que ser resguardada em sua inteireza, sob pena de quebra do equilíbrio de interesse que levou as partes à sua adoção (art. 1026, do Código Civil). Recurso ordinário provido para incluir-se, na homologação, a cláusula do acordo referente à concessão dos empregados."

Nessa perspectiva é que se analisarão os acertos realizados pelos autores perante o NINTER, levando-se em conta a convenção coletiva vigente, conforme se discrimina abaixo:

a) reclamante MARCO ANTÔNIO (f. 63) - total apurado: R$692,27 (férias + 1/3 e 13º salário proporcionais, FGTS, RSR e multa do art. 477/CLT), sendo o acordo no importe de R$400,00, quando os 70% eqüivalem a R$484,50. Extrapolou-se o limite estatutário mínimo de 70% em R$84,50. Entretanto, em que pese a ausência de registro no respectivo termo de esclarecimento específico do obreiro ou de controvérsia relevante quanto ao contrato de trabalho, o fato é que o Sr. Sebastião, conciliador dos empregados e que prestou assistência ao respectivo obreiro, elucidou, como testemunha do Juízo (f. 121/122): "... quanto ao pagamento menor de f. 63, o depoente esclarece que presenciou controvérsia entre as partes quanto ao tempo de serviço e quanto ao período em que ficou parado para florada do café, por isso que foi feito o acerto". Essa circunstância enseja o cabimento da transação entabulada pelas partes e, mesmo, a extrapolação do limite mínimo estatutário de 70% em epígrafe. Conforme demonstração abaixo e por todos os fundamentos acima aduzidos, os acertos dos autores, no tocante às parcelas que foram objeto de atuação do NINTER, são lícitos e não comportam correção;

b) reclamante MÁRIO CÉSAR RODRIGUES (f. 50) - total apurado: R$813,59 (idem ao anterior), sendo que se fez acordo por R$500,00, quando 70% equivalem a R$569,50, tendo o autor dispensado a anotação da CTPS. Tal como no item anterior, por se tratar de matéria idêntica, extrapolou-se o limite mínimo de 70%, para celebração do acordo em R$69,50, porém, pelas mesmas razões acima, acolhe-se a legalidade do acordo, exceto quanto à anotação da CTPS, que será tratada em item próprio;

c) reclamante JOSÉ RODRIGUES FILHO (f. 64) - total apurado: R$169,61 (13º salário proporcional, FGTS, RSR, saldo de salário e salário-família), sendo o acordo no importe de R$250,00, ou seja, superior ao devido. Cabe salientar, todavia, que se trata de acerto suplementar, conforme registrado no respectivo termo e, ainda, firmado em valor superior ao estimado como devido o reclamante, o que denota até mesmo benefício ao obreiro;

d) reclamante ROSELENA RODRIGUES (f. 65) - total apurado: R$200,95 (idem à alínea "a" acima), sendo o acordo feito no importe de R$150,00, ou seja, superior ao limite mínimo estatutário de 70%, que correspondia a R$140,66;

e) reclamante JOSÉ INOCÊNCIO RODRIGUES (f. 66) - total apurado: R$499,90 (idem à alínea "a" acima), sendo o acordo feito no importe de R$375,00, isto é, valor superior ao limite mínimo de 70%, que era de R$349,93;

f) reclamante FÁBIO APARECIDO RODRIGUES (f. 90) - total apurado: R$200,95 (idem à alínea "a" acima), sendo o acordo feito no importe de R$150,00 e o limite mínimo de 70% era apenas de R$140,66.

Com efeito, a quitação rescisória realizada no NINTER abrange as parcelas acima discriminadas e obedece aos termos do En. 330/TST e do disposto no § 7º, do art. 12, do Estatuto do NINTER.

Esclareça-se, ainda, que os pedidos de complementação (diferenças) dos reclamantes MÁRIO e ROSELENA - item 06, à f. 07 -, que se referem aos TRCT de f. 15/16, foram atendidos nos acertos/acordos realizados no NINTER - f. 50 e 65 - acima mencionados, pelo que não há quaisquer diferenças devidas aos referidos reclamantes.

2.2.4 - Das anotações da CTPS - Direito indisponível

Os reclamantes alegaram na inicial que foram admitidos em 16.09.99 e saíram em 18.10.99 - isto é: 01 mês e 02 dias de serviço -, sendo que apenas os reclamantes JOSÉ RODRIGUES e MARCO ANTÔNIO tiveram suas CTPS parcialmente anotadas, com data de admissão em 20.09.99.

Entretanto, todos os reclamantes, por ocasião da homologação dos respectivos acordos extrajudiciais - f. 50, 61/64 e 90 -, afirmaram expressamente que "... confirmam o motivo da cessação do contrato, o tempo de serviço e a remuneração base de cálculo constante do presente termo", tendo sido declarado como tempo de serviço:

a) f. 50 - MÁRIO - de 29.09 a 15.10.99;
b) f. 61 e 63 - MARCO e ROSELENA - de 20.09 a 15.10.99;
c) f. 62 e 64 - JOSÉ RODRIGUES e JOSÉ INOCÊNCIO - 16.09 a 15.10.99.

É verdade que a testemunha Maria de Fátima depôs (f. 118) que "... o ingresso de turma de trabalhadores se verificou a partir do dia 13-setembro até por volta do dia 15 e afirma que os autores seguramente no dia 15 de setembro já iniciaram seus trabalhos na recda.". Nota-se, todavia, que a própria testemunha admite variação nas datas de admissão, sendo que informou datas anteriores àquelas alegadas pelos próprios obreiros na inicial. Além disso, não se pode sobrepor a prova testemunhal à confissão espontânea da parte, ainda que extrajudicial, mormente quando as diferenças entre datas são de apenas alguns dias. Hão de prevalecer, portanto, as declarações das partes perante o NINTER.

Por outro lado, não se pode olvidar que é incontroverso o vínculo de emprego e que as CTPS não foram devidamente anotadas, conforme se verifica do cotejo das datas acima. Ora, a obrigação de anotar a CTPS decorre de norma de ordem pública e traduz-se em direito indisponível e irrenunciável pela vontade das partes, sendo inócua, por exemplo, a renúncia do reclamante MÁRIO nesse sentido (f. 50).

Destarte, esse foi o pecado capital praticado pelo NINTER, que não tem poderes para chancelar acordos sem anotação da CTPS quando é clara a existência de vínculo de emprego. Ao induzir ou chancelar a dispensa da anotação de CTPS, foi mais longe que a própria Justiça, que não despreza normas de ordem pública como a presentemente descrita.

Com efeito, verifica-se que apenas a CTPS do reclamante MARCO ANTÔNIO foi devidamente anotada quanto à admissão - 20.09.99 (f. 61). O reclamante JOSÉ RODRIGUES foi admitido em 16.09.99 (f. 62) e sua CTPS anotada apenas no dia 20.09.99. Os demais não tiveram as CTPS anotadas.

Destarte, deferem-se a retificação da CTPS do reclamante JOSÉ RODRIGUES e a integral anotação nas dos reclamantes JOSÉ INOCÊNCIO, MÁRIO, ROSELENA e FÁBIO, tudo em conformidade com os termos de acertamento de f. 62, 64, 50, 63 e 90, respectivamente.

2.2.5 - Da multa do art. 477/CLT

Da análise dos termos de quitação de f. 50, 61/64 e 90, verifica-se que, com exceção do de f. 64 - reclamante JOSÉ RODRIGUES -, todos os demais quitaram a multa do art. 477/CLT - En. 330/TST.

E o citado autor também faz jus à parcela em questão, eis que seu contrato de safra findou em 15.10.99 e o respectivo acerto rescisório somente foi feito em 25.02.2000, extemporaneamente, portanto.

Destarte, defere-se ao reclamante JOSÉ RODRIGUES a multa decorrente da aplicação dos §§ 6º c/c 8º, do art. 477/CLT.

Procedente em parte.

2.2.6 - Do salário-família

Os reclamantes JOSÉ RODRIGUES, MARCO ANTÔNIO e ROSELENA postulam 01, 02 e 06 cotas de salário-família, respectivamente, em razão dos filhos menores de 14 anos, pelo que juntam os documentos de f. 11 e 17/25.

E apenas o autor JOSÉ RODRIGUES concedeu quitação da parcela por ocasião de seu acerto rescisório (f. 62) - En. 330/TST -, o que não ocorreu em relação aos demais, que também fazem jus à referida parcela.

Destarte, deferem-se 02 e 06 cotas de salário-família para os reclamantes MARCO ANTÔNIO e ROSELENA, respectivamente.

Procedente em parte.

2.2.7 - Das férias proporcionais

Não há prova de que o autor José Rodrigues tenha recebido seu direito às férias proporcionais. O doc. de f. 62 não a contempla, ainda que se trate de acerto complementar. À falta do acerto principal, defere-se ao reclamante 1/12 de férias proporcionais + 1/3.

Procedente em parte.

2.2.8 - Do 13º salário, RSR e FGTS

Todos os reclamantes conferiram quitação ao reclamado pelas parcelas em epígrafe - f. 50, 61/64 e 90 - En. 330/TST.

A propósito, esclarece-se que o sábado é dia útil não trabalhado, não se tratando, portanto, de RSR.

Improcedente.

2.2.9 - Do saldo de salário

O reclamado confessou (f. 117) que "... não sabe dizer se a autora Roselena Rodrigues deixou de receber 6 sacas de café no valor de R$15,00", tornando-se confesso quanto à matéria por força do disposto no art. 843/CLT.

Assim, a reclamante ROSELENA faz jus ao pagamento de 06 sacas de café colhidas pelo preço de R$2,50, parcela não contemplada no termo de acertamento, cujo valor é de R$15,00, sob o título de saldo de salário.

II - PARTE

QUESTÕES QUE NÃO FORAM OBJETO DE ACERTO JUNTO AO NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE PATROCÍNIO - NINTER

Os pedidos que se passam a examinar em seguida não foram objeto de acerto perante o NINTER, cuja quitação, conforme já definido acima, não tem alcance além dos itens discriminados nos respectivos termos, exigindo-se para o efeito da referida quitação, além da identificação da parcela, a indicação expressa de seu valor. Assim, às parcelas abaixo não se estende a argüição de que houve conciliação extrajudicial relativamente aos contratos dos autores.

2.2.1 - Confissão *ficta* - Indeferimento

Os reclamantes requerem o reconhecimento da revelia e confissão *ficta* do reclamado, que não compareceu pessoalmente à audiência de f. 101/102, pedido esse impugnado às f. 113/116.

O reclamado não é revel, uma vez que compareceu na audiência inicial - f. 82 -, quando apresentou sua defesa - f. 83/85.

Ademais, não foi expressa e pessoalmente intimado para comparecer à audiência de prosseguimento, para prestar seu depoimento sob pena de confissão, o que é indispensável para aplicação do Enunciado 74/TST.

Afinal, a ata de f. 117/126 registra a audiência em que o reclamado prestou depoimento pessoal sob as cominações acima.

Nada a deferir.

2.2.2 - Horas extras - Mais de 10 empregados - Ausência dos controles de jornada - Inversão do ônus da prova

Os obreiros alegaram que trabalhavam de segunda a sexta-feira, das 07:30 às 17:00 horas, com 15 min de intervalo, pelo que pretendem o adicional de 50% sobre as horas excedentes à 8ª diária; aliás, que nos dias 08, 11, 13 e 14.10.99 tiveram que ficar aguardando pagamento até às 20:00 horas.

E o reclamado, à f. 117, confessou que "... havia muito mais que 10 empregados; a jornada de trabalho dos autores era controlada pelos fiscais da fazenda; o horário de chegada no serviço era de 07:20 a 7:30 horas e horário de saída era 16h, com 01 hora de intervalo; de segunda a sexta, sábado e domingo não havia trabalho".

Os depoimentos das partes confirmam que o horário de entrada era às 07:30 horas, com variação insignificante. Quanto ao intervalo intrajornada e ao horário de saída, prevalece a alegação dos autores, uma vez que o reclamado, embora tenha confessado que tem mais de 10 empregados e, ainda, que o horário de trabalho era efetivamente fiscalizado, deixou de apresentar os controles de freqüência e de jornada a que estava obrigado. A falta de apresentação dos cartões de ponto, nessas circunstâncias, milita contra o reclamado.

Ressalte-se, ainda, pelos mesmos fundamentos acima, que a jornada de trabalho nos dias 08, 11, 13 e 14.10.99 estendeu-se até às 20:00 horas, porquanto se trata de período em que os obreiros permaneceram à disposição do empregador aguardando pagamento.

Quanto ao intervalo intrajornada, as testemunhas ouvidas, às f. 221/222, confirmam que era de 20 a 30 minutos. Fixa-se como intervalo médio o de 25 minutos.

Assim, tem-se como jornada de trabalho efetivamente cumprida pelos autores: 07:30 às 17:00 horas, de segunda a sexta-feira, com 25 minutos que se fixam como intervalo intrajornada, sendo que nos dias 08, 11, 13 e 14.10.99 será considerado o horário de saída às 20:00 horas.

Em se tratando de pagamento por produção, tal como ocorre com os comissionistas - En. 340/TST -, os autores fazem jus apenas ao adicional de 50% sobre a hora suplementar.

Destarte, observados os parâmetros acima, defere-se aos obreiros o adicional de 50% sobre as horas excedentes da 8ª diária, com reflexos nas férias + 1/3 e 13º salário proporcionais, FGTS, domingos e feriado de 12.10.99.

Como base de cálculo será observado o somatório da maior remuneração constante dos termos de quitação de f. 50, 61/64 e 90, bem como as sacas de café colhidas e não pagas e indenização pelos dias sem labor (semana de paralisação) deferidos neste feito.

As horas extras não refletem nas horas *in itinere*. Em verdade, ambas compõem a jornada de trabalho (En. 90, parte final, do TST), pelo que configuraria *bis in idem* a repercussão de uma sobre a outra. Indefere-se.

Procedente em parte.

2.2.3 - Horas *in itinere* - Restrição ao trecho não servido por transporte público regular

Os reclamantes confessaram (f. 117) que "... o trajeto não serviço

(servido) por transporte público é de aproximadamente 14 km, ou seja, do asfalto de Patrocínio-Coromandel até a lavoura onde trabalhavam; para seguir esse trecho o caminhão Ford que transportava os autores gastava cerca de 40 minutos".

E o reclamado também confessou (f. 117) que "... não sabe dizer com certeza porque nunca fez o trajeto mas estima que o caminhão que levava os autores devesse gastar cerca de 15 minutos para cumprir o trajeto não servido por transporte público regular".

Enfim, restou incontroverso entre os depoimentos das partes que o transporte gratuito fornecido pelo empregador compreendia tanto um trecho servido por um transporte público regular e outro não, sendo este de aproximadamente 14 quilômetros.

Com efeito, tem-se que as horas *in itinere* restringem-se ao trecho não servido por transporte público regular, nos termos do En. 325/TST. E considerando tratar-se de itinerário em estrada de terra e que era caminhão o meio de transporte utilizado, considera-se como razoável o tempo médio de 30 minutos gasto no percurso considerado, que perfaz 01 hora/dia (ida e volta, *ex vi* do En. 90/TST).

Registre-se que, em se tratando de jornada de trabalho em que não há produção, não se aplica à espécie o Enunciado 340/TST, relativo aos comissionistas, sendo devidas as horas *in itinere* e o respectivo adicional de 50%.

Destarte, observados o tempo de serviço e a mesma base de cálculo das horas extras, defere-se aos obreiros 01 hora *in itinere* por dia com o adicional de 50%, com reflexos nas férias + 1/3 e 13º salário proporcionais, FGTS, domingos e feriado de 12.10.99.

2.2.4 - Semana de paralisação - 22 a 26.09.99

Com exceção do reclamante MÁRIO, que trabalhou para o reclamado apenas no período de 29.09 a 15.10.99, que é o tempo expressamente reconhecido pelo obreiro por ocasião da homologação do termo de quitação à f. 50, todos os demais fazem jus à indenização equivalente aos salários relativos aos dias 22 a 24.09.99 (quarta, quinta e sexta-feira).

É que, conforme se comprovou através da prova oral - f. 122/123 -, "As testemunhas lembram-se de que, logo que começaram a trabalhar, os trabalhos foram interrompidos em razão de fiscalização do Ministério do Trabalho e por ordem desse suspenderam-se as atividades pelo fato dos autores não terem suas carteiras anotadas."

Trata-se de paralisação da atividade laboral por culpa do empregador, que não anotou as CTPS dos obreiros, pelo que deverá indenizá-los do prejuízo dos dias sem labor - 03 (três) dias -, nos termos do art. 159/CC, aplicado subsidiariamente - parágrafo único, do art. 8º/CLT.

Para tanto, observar-se-á como base de cálculo a maior remuneração constante dos termos de quitação - f. 61/64 e 90 - dividida pelo número de dias efetivamente trabalhados de segunda a sexta-feira nos respectivos períodos multiplicado por 03 (três).

Procedente.

2.2.5 - Feriado de 12 de outubro

Os reclamantes não alegaram ter trabalhado no feriado de 12.10.99, mas, por se tratar de salário pago por produção, os mesmos fazem jus ao

pagamento do mesmo de forma simples, nos termos da alínea "c", do art. 7º, da Lei n. 605/49.

Saliente-se que tal parcela não foi contemplada nos termos de quitação homologados pelo NINTER - f. 50, 61/64 e 90 -, não havendo, portanto, quitação quanto à mesma.

Procedente em parte, eis que não cabe a dobra postulada.

2.2.6 - Da multa convencional

Os reclamantes requerem aplicação da multa da cláusula 29ª, da CCT de f. 26/37, por infração das normas convencionais.

De fato, o reclamado não cumpriu a CCT, uma vez que não comprovou ter fornecido aos obreiros os comprovantes de produção (cláusula 4ª - f. 27) e não efetuou a devida anotação das CTPS (cláusula 8ª - f. 28).

Assim, defere-se a multa equivalente a 10% do salário mínimo, que à época era de R$136,00, a cada um dos obreiros, nos termos da cláusula 29ª, da CCT.

Procedente.

2.2.7 - Da dobra prevista pelo art. 467/CLT

Indefere-se, porquanto não há parcela salarial incontroversa entre as que foram deferidas aos obreiros.

3 - CONCLUSÃO

Razões pelas quais, julgam-se procedentes em parte os pedidos formulados por José Inocêncio Rodrigues, José Rodrigues Filho, Marco Antônio da Silva, Mário César Rodrigues, Roselena Rodrigues e Fábio Aparecido Rodrigues Braga em face de Espólio de Antônio Duma - Fazenda Chapadão do Morro, que fica condenado a pagar aos primeiros, com juros e correção monetária legais, tudo nos termos e parâmetros estabelecidos nos fundamentos que a este dispositivo integram, conforme se apurar em liqüidação de sentença, as seguintes parcelas:

a) deferem-se a todos os reclamantes:
   1) observando-se os termos e parâmetros estabelecidos no item 2.2.2 dos fundamentos, o adicional de 50% sobre as horas excedentes da 8ª diária, com reflexos nas férias + 1/3 e 13º salário proporcionais, FGTS, domingos e feriado de 12.10.99;
   2) observando-se os termos e parâmetros estabelecidos no item 2.2.3 dos fundamentos, 01 hora *in itinere* por dia com o adicional de 50%, com os mesmos reflexos deferidos no item precedente;
   3) remuneração do feriado de 12.10.99, de forma simples;
   4) multa equivalente a 10% do salário mínimo (R$136,00 à época) - cláusula 29ª, da CCT local;

b) deferem-se para o reclamante JOSÉ RODRIGUES:
   1) multa decorrente da aplicação dos §§ 6º c/c 8º, do art. 477/CLT;
   2) 1/12 de férias proporcionais + 1/3;

c) defere-se à reclamante ROSELENA:
   1) saldo de salário de R$15,00;
d) deferem-se aos reclamantes MARCO ANTÔNIO e ROSELENA:
   1) 02 e 06 cotas de salário-família, respectivamente;
e) defere-se aos reclamantes JOSÉ INOCÊNCIO, JOSÉ RODRIGUES, MARCO ANTÔNIO, ROSELENA e FÁBIO:
   1) indenização equivalente a 03 (três) dias de salários relativos aos dias de paralisação - 22 a 24.09.99.

Retifiquem-se os registros quanto à denominação do pólo passivo para "Espólio de Antônio Duma".

O reclamado deverá retificar a CTPS do reclamante JOSÉ RODRIGUES e proceder às integrais anotações nas dos autores JOSÉ INOCÊNCIO, MÁRIO, ROSELENA e FÁBIO, tudo em conformidade com os termos de acertamento de f. 62, 64, 50, 63 e 90, respectivamente.

Oriente-se ao NINTER, através de ofício, sobre a necessidade de observância da anotação da CTPS em relação aos contratos em que esse dever legal não tenha sido cumprido, bem como sobre a necessidade de justificação jurídica para recebimentos de valores inferiores aos calculados e constantes do termo de acertamento, mediante observação constante do próprio termo.

Autoriza-se, no que couber, a dedução do IRRF sobre as parcelas deferidas, cujo recolhimento deverá ser objeto de comprovação de recolhimento nos autos.

Conforme o Provimento n. 01/99, da Eg. Corregedoria Regional, o reclamado deverá proceder ao recolhimento das contribuições previdenciárias incidentes sobre as parcelas salariais objeto da presente condenação. Declara-se a natureza salarial das parcelas constantes nas alíneas "a, 1), 2) e 3)" e "c", exceto quanto aos reflexos nas férias + 1/3 e FGTS, bem como a natureza indenizatória das demais, tudo para fins de recolhimentos previdenciários. Autoriza-se a dedução da cota previdenciária devida pelo empregado, no que couber, exceto no que tange aos salários já pagos durante a vigência do contrato de trabalho, hipótese em que o empregador responderá, *in totum*, pelas cotas do empregado e empregador, nos termos do § 5º, do art. 33, da Lei n. 8.212/91. O cálculo de liqüidação destacará em apartado o valor das contribuições previdenciárias devidas, do qual se dará vista ao INSS pelo prazo de 10 dias para manifestação, considerando-se correto o cálculo caso não haja oposição daquele órgão no prazo assinado acima. Homologado o cálculo, o reclamado será intimado a recolher o valor das contribuições apuradas, sob pena de execução (art. 114, § 3º, CF/88, alterado pela EC n. 20/98).

Custas pelo reclamado, no importe de R$50,00, calculadas sobre R$3.000,00, que se atribui à condenação.

Intimem-se as partes.

Encerrou-se a audiência.

Nada mais.

NOTICIÁRIO

DESTAQUES

REGISTROS

DESTAQUES

No mês de agosto/2000, foi realizado em Ouro Preto/MG, o II Encontro do Magistrado Trabalhista da 3ª Região, promovido pela AMATRA, cuja abertura foi procedida pelo Ex.mo Juiz Presidente do TRT, Dr. Dárcio Guimarães de Andrade.

Na oportunidade, foi divulgada entre os participantes do evento a belíssima Oração do Magistrado de autoria da Juíza Maria Cristina Diniz Caixeta, cujo teor é o seguinte:

ORAÇÃO DO MAGISTRADO

Senhor,
Quero, no calor da luta, baixar um pouco as armas, enxugar o suor da fronte e descansar.
No sossego desta hora, eu me ligo a ti; contigo me sintonizo para falar e ouvir; mais ouvir do que falar.
Em meio à grande harmonia, à lógica do Universo, tenho o privilégio de existir, de viver e conviver. Ainda mais: tenho o dom de ter consciência de no meu dia-a-dia, poder sempre optar pelo bem.
Dentro da organização social, fui investido do poder/dever da jurisdição, de anunciar o Direito; vale dizer: a mim compete julgar.
Mas quem sou eu, Senhor, para julgar? Julgar o quê? Julgar quem? Julgar como?
Julgar pelas aparências? Pelos indícios? Pelas provas e documentos?
Somos pequenos, frágeis e limitados...
Nem ouso pedir-te que me livres do erro, pois errar é humano. Peço-te, sim, que não me deixes persistir no erro. Não me deixes, Senhor, cair nas ciladas; livra-me do dolo, da fraude, da mentira. Mostra-me o meu limite, a minha realidade, pois é nela que te encontro. Na minha fraqueza eu sinto a tua força; nas minhas trevas, a tua luz.
Quem sou eu, Senhor, para julgar?
Ensina-me a usar o poder como instrumento de serviço na busca da verdade, da justiça, da igualdade, da liberdade como o bem de todos, da tão desejada fraternidade.
O poder como força de serviço; não de dominação.
Quantos erros se cometeram na história por se confundirem poder e dominação!
Ser juiz não me faz mais nem maior do que ninguém, Senhor. É apenas uma função, um serviço; contingente como eu. Ser juiz é uma honra e um ônus!

Que o leme do meu barco esteja sempre na direção da verdade, ainda que ela seja quase inatingível.
Com humildade te peço, Senhor, na força da minha fragilidade: Sustenta-me e ilumina-me na hora de julgar.
Que as minhas sentenças passem pelo crivo do teu julgamento e sejam sementes de justiça plantadas em nosso chão.
Chão de um país de terra fértil mas ainda carente de justiça, principalmente justiça social!
Amém.

DISTINÇÃO HONORÍFICA

O Juiz Presidente do TRT - 3ª Região, Dr. Dárcio Guimarães de Andrade, recebeu o título de cidadão honorário das cidades de Contagem, Januária e Manhumirim, nos dias 14.12.1999, 16.05.2000 e 10.08.2000, respectivamente, solenidades prestigiadas por ilustres autoridades e repletas de emoção.

O Tribunal Superior do Trabalho agraciou com a Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho no grau de Comendador, no dia 11.08.2000, os Juízes do TRT - 3ª Região, Drª Maria Laura Franco Lima de Faria e Dr. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, e o Juiz Presidente da Vara do Trabalho de Araguari, Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos.

LANÇAMENTO DA REVISTA DO TST

No dia 12.05.2000, foi lançado o Volume 66 - n. 1, da Revista do Tribunal Superior do Trabalho, no *hall* do TRT - 3ª Região. O evento contou com a presença do Ministro Wagner Antônio Pimenta, Presidente do TST, e dos Ministros José Luciano de Castilho Pereira, Presidente da Comissão da Revista, Carlos Alberto Reis de Paula e João Oreste Dalazen, bem como do Presidente do TRT da 3ª Região, Juiz Dárcio Guimarães de Andrade, Juízes dessa Instituição e demais autoridades.

TRT INSTITUI MEDALHA DA ORDEM DO MÉRITO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

No dia 17.02.2000, o Tribunal Pleno do TRT da 3ª Região instituiu, através da Resolução 050/2000, a Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho Juiz Ari Rocha.

A Comenda, que pretende homenagear os Juízes do Trabalho na pessoa de um de seus pares, de honrada e saudosa memória, tem por objetivo distinguir e perpetuar a memória e o labor de pessoas e entidades em prol da paz social e do engrandecimento da Instituição Judiciária do Trabalho em todos os níveis de atuação.

Constituída de três graus: Grã-Cruz, Oficial e Insígnia, a Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho Juiz Ari Rocha será concedida a Presidentes de Tribunais Trabalhistas e de Justiça, Governadores, Juízes Togados efetivos do TRT - 3ª Região, magistrados, representantes dos Poderes Legislativo e Executivo, autoridades eclesiásticas e de órgãos jurídicos, empresários e líderes sindicais destacados, e demais pessoas da sociedade política ou civil de destaque ou que tenham contribuído decisivamente para a promoção da Justiça do Trabalho e dos seus fins maiores.

Compõem o Conselho da Ordem os eminentes magistrados:

• Juiz Dárcio Guimarães de Andrade - Grão-Chanceler
• Juiz Antônio Miranda de Mendonça
• Juiz Márcio Ribeiro do Valle
• Juiz Tarcísio Alberto Giboski
• Juiz Gabriel de Freitas Mendes
• Juiz Paulo Araújo - Conselheiro Secretário
• Juíza Deoclécia Amorelli Dias
• Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa

As medalhas e diplomas representativos do ingresso na Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho Juiz Ari Rocha serão concedidos anualmente em 18 de setembro, cuja significância está na incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário da União, pela Constituição de 1946, promulgada naquele dia.

25 ANOS DA BIBLIOTECA DO TRT

A Biblioteca do TRT - 3ª Região comemorou no dia 23.05.2000 o seu Jubileu de Prata. A solenidade, presidida pelo Juiz Presidente Dárcio Guimarães de Andrade, contou com a presença do ilustre Ministro aposentado do TST, Dr. Luiz Philippe Vieira de Mello, e Alberto Cândido Borges de Freitas, filho do Juiz Cândido Gomes de Freitas, que dá nome à Biblioteca.

CARDEAL CELEBRA MISSA NO TRT

No dia 12.06.2000, o Cardeal Arcebispo de Belo Horizonte, Dom Serafim Fernandes de Araújo, celebrou no *hall* do TRT - 3ª Região uma missa em Ação de Graças pelo primeiro ano da Administração do Juiz Dárcio Guimarães de Andrade e Páscoa dos Servidores. A solenidade religiosa foi um momento de fé, confraternização e agradecimento a Deus, por parte dos Juízes e Servidores.

INAUGURAÇÃO

Foi inaugurada, no dia 01.03.2000, a nova sala dos advogados, totalmente reestruturada, que fica no 1º andar do Edifício-sede do TRT. Inaugurada, também, uma sala destinada aos fiscais e ao Procurador do INSS, no dia 09.05.2000, no prédio da Rua Goitacases.

INFORMATIZAÇÃO DAS JUNTAS DO INTERIOR

Dando prosseguimento ao processo de implantação de recursos da informática nas Varas do interior do Estado, o Presidente do TRT - 3ª Região, Juiz Dárcio Guimarães de Andrade, inaugurou a informatização das seguintes Varas do Trabalho:

- Unaí: 24.02.2000
- Divinópolis: 23.03.2000
- Aimorés: 13.04.2000
- Guanhães: 18.05.2000
- Paracatu: 25.05.2000
- Diamantina: 01.06.2000
- Formiga: 26.06.2000
- Januária: 13.07.2000
- Governador Valadares: 21.09.2000

ESCOLA JUDICIAL

DIRETOR: Juiz Júlio Bernardo do Carmo
Assessora: Maria Helena Moreira da Silva

REALIZAÇÕES DA ESCOLA JUDICIAL NO PERÍODO DE JANEIRO A JUNHO DE 2000

SEMINÁRIO: A Lei 9.957 de 12.01.2000
Palestrantes: Juízes Ricardo Antônio Mohallem e Antônio Álvares da Silva
Data: 11.02.00, às 10:00 horas e às 16:00 horas, respectivamente
Participantes: Diretores e Servidores das Varas de Trabalho e Servidores da JT

SEMINÁRIO: A Lei 9.957 de 12.01.2000
Palestrantes: Juízes Sebastião Geraldo de Oliveira e Aroldo Plínio Gonçalves
Data: 18.02.00, às 10:00 horas e às 16:00 horas, respectivamente
Participantes: Juízes, Procuradores, Advogados, Professores e Estudantes de Direito

PALESTRA: Relação de emprego e zona gris
Palestrante: Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena
Data: 17.03.00, às 16:30 horas
Participantes: Juízes Procuradores, Advogados, Professores e Estudantes de Direito

ENCONTRO DE MAGISTRADOS: O instituto da conciliação, em face da Emenda Constitucional n. 24 de 09 de dezembro de 1999
Palestrantes: Juízes José Roberto Freire Pimenta, Márcio Flávio Salem Vidigal, Marcus Moura Ferreira e Taísa Maria Macena de Lima
Data: 07.04.00, às 16:00 horas
Participantes: Juízes de 1ª Instância

PALESTRA: O papel do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho
Palestrante: Procuradora-Chefe do Ministério Público do Trabalho, Drª Júnia Castelar Savaget
Data: 12.05.00, às 16:30 horas
Participantes: Juízes, Servidores, Advogados, Professores e Estudantes de Direito e demais interessados pela matéria

CURSO: Hermenêutica e aplicação do Direito
Palestrantes: Juíza Mônica Sette Lopes e Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena
Datas: 19.05.00, 26.05.00 e 09.06.00, às 14:30 horas
Participantes: Juízes do Trabalho Substitutos

PALESTRA: Precarização do emprego e contratação temporária na Espanha
Palestrante: Juiz José Quintella de Carvalho
Debatedores: Márcio Túlio Viana e José Eduardo de Resende Chaves Júnior
Data: 02.06.00, às 16:00 horas
Participantes: Juízes e Servidores da JT, Procuradores, Estudantes e Professores de Direito, Advogados e demais interessados pela matéria

PALESTRA: Atuação do Juiz na instrução e elaboração da sentença
Palestrante: Juiz Paulo Araújo
Data: 30.06.00, às 16:30 horas
Participantes: Juízes e Servidores da JT, Procuradores, Advogados, Professores e Estudantes de Direito e demais interessados pela matéria

REGISTROS

APOSENTADORIAS

Juízes do Trabalho

Dr. Cássio Gonçalves - Em 17.03.00
Drª Lúcia Costa Matoso de Castro - Em 17.03.00

FALECIMENTO

Registramos, com pesar, o falecimento do eminente Juiz Alaor Satuf Rezende, ocorrido em 18.05.2000, que presidia a 20ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

ÍNDICE DE DECISÃO DE 1ª INSTÂNCIA

DECISÃO DE 1ª INSTÂNCIA

- RESCISÃO DO CONTRATO DE SAFRA - HOMOLOGAÇÃO PELO NINTER
Antônio Gomes de Vasconcelos 413

ÍNDICE DE JURISPRUDÊNCIA

ACÓRDÃOS DO TRT DA 3ª REGIÃO

EMENTÁRIO DO TRT DA 3ª REGIÃO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

- AÇÃO ANULATÓRIA
José Murilo de Morais 225

- AÇÃO RESCISÓRIA - ART. 485, INCISOS III E VI, DO CPC - CARACTERIZAÇÃO DOS SUPOSTOS FÁTICO-JURÍDICOS
Júlio Bernardo do Carmo 227

- AÇÃO RESCISÓRIA - DECADÊNCIA
Paulo Araújo 233

- ACIDENTE DO TRABALHO - NEXO CAUSAL - COMPROVAÇÃO
Manuel Cândido Rodrigues 241

- APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE
Eduardo Augusto Lobato 244

- ARRESTO - LEGITIMIDADE PASSIVA
Fernando Antônio de Menezes Lopes 246

- DIREITO À INTIMIDADE - VIOLAÇÃO - DANO MORAL
Alice Monteiro de Barros 249

- DIREITO COLETIVO DO TRABALHO - VINCULAÇÃO SINDICAL
Emília Facchini 257

- EXECUÇÃO - RESPONSABILIDADE DO SÓCIO-GERENTE - DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA
Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida 262

- GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA
Marcus Moura Ferreira 265

- *HABEAS CORPUS* - COMPETÊNCIA
Antônio Fernando Guimarães 267

- JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS
Luiz Otávio Linhares Renault 273

- NULIDADE - CERCEAMENTO DE DEFESA
Gilberto Goulart Pessoa 278

- PRINCÍPIO DA ISONOMIA - AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO
Sebastião Geraldo de Oliveira 281

- TESTEMUNHAS - TOMADA DE DEPOIMENTO
Bolívar Viégas Peixoto 284

EMENTÁRIO
ÍNDICE ALFABÉTICO E REMISSIVO

As ementas, no texto, obedecem à ordem alfabética dos títulos e subtítulos

A

AÇÃO - v. tb. ACORDO - COMPETÊNCIA - MEDIDA CAUTELAR - NEGOCIAÇÃO COLETIVA - NULIDADE 291
De cumprimento / Litispendência
Desistência / Sem assistência de advogado
Extinção / Repetição / Art. 836, da CLT
Civil pública 291
MPT / Ausência de interesse processual
MPT / Legitimidade
Terceirização ilícita
Declaratória 293
Nulidade de cláusula normativa
De consignação em pagamento 293
Inaptidão para o trabalho / Exame demissional
Limitação
Litispendência / Rescisão ou suspensão do Contrato de trabalho
Reintegração ao emprego / Renúncia
Suspensão contratual
Rescisória 294
Decisão que não conheceu do recurso
Documento novo
Dolo / Acordo
Interpretação razoável de lei
Prazo / Inconstitucionalidade da MP n. 1.577/97 e suas reedições
Reajustes salariais / Planos econômicos
Suspensão da execução / Antecipação de tutela
ACIDENTE DO TRABALHO - v. tb. COMPETÊNCIA - DANO MORAL - ESTABILIDADE 297
Culpa do empregador / Dano moral
Doença ocupacional / Dispensa obstativa ao encaminhamento ao INSS
Indenização / Concausa
Indenização por danos materiais e morais
Não emissão da CAT
ACORDO - v. tb. COISA JULGADA - DESCONTOS - HONORÁRIOS - JORNADA DE TRABALHO - MULTA 299
Coletivo 299
Horas extras / Advogado
Limite de vigência

Judicial 300
Alcance
De natureza constitutiva / Ausência de título executivo
Responsabilidade da sociedade
ADICIONAL 301
De insalubridade 301
Coisa julgada
Emprego e manipulação / Distinção
Entrega de EPI / Registro
EPI / Ausência do Certificado de aprovação
EPI / Não exibição do Certificado de aprovação
Óleos minerais
Reflexos
De periculosidade 303
Atividade atípica
Integração do adicional por tempo de serviço
Proporcionalidade / Cláusula nula
Raio X / Radiações ionizantes
Sistema elétrico de potência
Supressão / Indeferimento de prova pericial / Nulidade
De transferência 304
Cargo de confiança
Critério de concessão / Provisoriedade
Noturno 305
Hora noturna reduzida / Negociação coletiva
ADJUDICAÇÃO 305
Apuração do valor do crédito
Determinação dos créditos / Critério
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - v. tb. RESPONSABILIDADE 306
Responsabilidade / Sociedade de economia mista prestadora de serviço público
Responsabilidade do Prefeito
ADVOGADO 306
Mandato / Não juntada / Conseqüência
AGRAVO - v. tb. EMBARGOS - EXECUÇÃO - PENHORA - RECURSO 307
De instrumento 307
Deficiência de traslado / Autos do processo principal em apenso
Justiça gratuita / Não concessão
De petição 307
Ausência de garantia do juízo / Nulidade da execução
Cabimento
Contra ato do Vice-Presidente do TRT / Impropriedade
Penhora / Depósito recursal
ALTERAÇÃO CONTRATUAL - v. tb. PRESCRIÇÃO 308
Supressão de maços de cigarros

APOSENTADORIA - v. tb. AÇÃO 308
Cálculo a menor dos proventos / Parcelas controversas / Dano material
Indenização por perdas e danos
Complementar 309
Participação nos lucros / Cálculo do salário básico
Espontânea 309
Não extinção do contrato de trabalho / Efeitos
Requerimento após ação trabalhista / Reintegração / Preclusão lógica
Servidor público / Verbas rescisórias
Suspensão / Lei 9.528/97 / Restabelecimento após privatização
Por invalidez 311
Férias simples + 1/3
ARREMATAÇÃO 311
Alegação de lanço vil / Legitimidade
Pelo credor / Valor inferior a 1/4 do valor do crédito
ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA - v. tb. AGRAVO - HONORÁRIOS 311
Acesso ao Judiciário / Justiça gratuita / Abrangência
Justiça gratuita / Declaração de miserabilidade jurídica
Justiça gratuita / Distinção
ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - v. tb. PENHORA 312
Depósito judicial sem força liberatória
AUDIÊNCIA INICIAL 313
Atraso / Tolerância
AVISO PRÉVIO - v. tb. PENHORA 313
Dado pelo empregado / Dispensa de cumprimento
De 60 dias / Efeitos legais
Irrenunciabilidade / Ausência de cumprimento / Pagamento indenizado

B

BANCÁRIO - v. tb. DESCONTOS - ENQUADRAMENTO - PREPOSTO 314
Horas extras / Reflexos nos repousos / Sábados

C

CÁLCULOS - v. tb. APOSENTADORIA - DESCONTOS - HORAS EXTRAS - JUROS DE MORA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO 314
Erro / Caracterização
COISA JULGADA - v. tb. ADICIONAL - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL 314
Acórdão / Erro material
Acordo judicial
Relação jurídica continuativa
COMISSÕES - v. tb. HORAS EXTRAS 315
Meta impossível / Descontos / Cláusula lesiva
Negócio desfeito / Vedação de desconto

COMPENSAÇÃO - v. tb. JORNADA DE TRABALHO 316
Diferença negativa em alguns meses / Limite
COMPETÊNCIA - v. tb. *HABEAS CORPUS* 316
Ação civil pública / Cooperativa
Doença profissional / Dano moral
Da Justiça do Trabalho 317
Dano Moral
Dano Moral / Acidente do trabalho / Segurado do INSS
Parcelas não trabalhistas
CONCURSO PÚBLICO 318
Admissão de pessoal / EC n. 19/98
CONFISSÃO *FICTA* 319
Audiência de instrução / Atestado médico
CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - v. tb. RESPONSABILIDADE 319
Vínculo de emprego com o tomador
CONTRATO DE TRABALHO - v. tb. ESTABILIDADE - FGTS - MULTA - PRESCRIÇÃO - RELAÇÃO DE EMPREGO 319
Demissão / Unicidade contratual
Grupo econômico / Unicidade contratual
Jogo de azar
Renúncia / Validade
Suspensão / Auxílio-doença / Dispensa nula
De experiência 321
Novo contrato
De safra 322
Previsão de termo final / Ultrapassagem
Temporário 322
Conversão em contrato por tempo indeterminado / Efeitos
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 322
Creche / Professor / Alcance
Registro
CORREÇÃO MONETÁRIA 322
Precedente 124 / Princípio federativo
CUSTAS 323
Isenção / Pessoa jurídica
Recolhimento / Banco diverso da CEF

D

DANO MORAL - v. tb. COMPETÊNCIA 323
Direito à intimidade / Violação
Discriminação / Raça negra
Indenização / Arbitramento
Indenização / Dispensa por justa causa
Ofensa à honra e dignidade / Falta grave do empregador
Vistorias

DENUNCIAÇÃO DA LIDE 325
Inadmissibilidade
DEPÓSITO 326
PIS / Constituição Federal de 1988
Recursal 326
Ausência de autenticação mecânica na guia
Devolução do valor excedente / Princípio do duplo grau
Falência / Pedido de liberação
Litisconsórcio e responsabilidade subsidiária
Litisconsórcio passivo / Deserção
Oferecimento de bem em garantia / Inadmissibilidade
DESCONTOS 328
Contribuição Previdenciária / Acordo judicial
PREVI / CASSI
Quebra-de-caixa
Salarial / Caixa bancário / Cheque sem fundos
DESVIO DE FUNÇÃO 329
Plano de cargos e salários / Inexistência / Diferenças salariais
Quadro de carreira / Inexistência / Diferenças salariais
DISSÍDIO COLETIVO 329
Convenção coletiva no curso do processo / Homologação

E

EMBARGOS - v. tb. PENHORA - PRECLUSÃO 329
De declaração 329
Contradição
Não conhecidos / Interrupção do prazo recursal
De terceiro 330
Penhora de bem de terceiro / Invalidade / Presunção da posse
Sócio / Legitimidade *ad causam* / Princípio da fungibilidade
EMPREGADO DOMÉSTICO 331
Abandono de emprego
Férias
Lavadeira
Multa do art. 477, § 8º, da CLT
Salário-maternidade / Indenização
Serviços de enfermagem em âmbito residencial
ENQUADRAMENTO 332
Funcional 332
Plano de cargos e salários / Diferenças salariais
Sindical 332
ASBACE / Atividade típica de bancos / Direitos da categoria bancária
ASBACE / Digitação / Direitos da categoria bancária
Reflorestamento / Natureza jurídica industrial

EQUIPARAÇÃO SALARIAL 333
Cargo de confiança
Delimitação temporal / Prova
Grupo econômico
Horas extras / Cálculo
Plano de cargos e salários / Eficácia
ESTABILIDADE 335
Constitucional 335
Adoção da CLT como Regime Jurídico Único
Provisória 335
Acidentária / Renúncia / Efeitos
Acidente do trabalho / Contrato de experiência
Acidente do trabalho / Pedido simples de indenização
Auxílio-doença acidentário / Inexistência
Dirigente sindical / Inquérito / Prazo decadencial
Dirigente sindical / Número elevado de dirigentes
Gestante / Desconhecimento do estado gravídico
Gestante / Emprego à disposição / Transferência
Gestante / Gravidez confirmada após a dispensa
Limites legais do número de dirigentes e delegados
Membro da CIPA / Renúncia
Suspensão do contrato de trabalho / Falta grave / Liminar
EXECUÇÃO - v. tb. SUCESSÃO 338
Alienação judicial / Preço
Bloqueio de crédito do executado / Natureza da decisão
Devedora subsidiária / Ação de regresso
Extinção da autarquia executada / Precatório
Meação

F

FALÊNCIA - v. tb. DEPÓSITO RECURSAL 339
Multa do art. 477, § 8º, da CLT
Penhora / Bens de sócio
FÉRIAS - v. tb. EMPREGADO DOMÉSTICO - FGTS 339
Prestação de serviços para outro empregador
Reflexos em 1/3 / Horas extras
FGTS - FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO 340
Férias indenizadas
Penhorabilidade / Contratação sem concurso público
Prescrição
Prescrição / Atleta profissional
Reposição de correção monetária / Multa de 40%

G

GESTANTE - v. tb. EMPREGADO DOMÉSTICO - ESTABILIDADE 342
Licença-maternidade / Adoção
GORJETA 342
Integração
GRUPO ECONÔMICO - v. tb. CONTRATO DE TRABALHO - EQUIPARAÇÃO SALARIAL - PRESCRIÇÃO - RESPONSABILIDADE 342
Caracterização

H

HABEAS CORPUS 342
Ato do Juiz da Vara do Trabalho / Competência
Responsabilidade do depositário
HONORÁRIOS - v. tb. PRECLUSÃO 343
Advocatícios 343
Assistência judiciária / Requisitos
Periciais 344
Acordo extrajudicial
Atualização
Insalubridade e periculosidade
Juros de mora
Resistência injustificável da exeqüente / Responsabilidade
Sucumbência recíproca
HORAS EXTRAS - v. tb. ACORDO - ADICIONAL - BANCÁRIO - EQUIPARAÇÃO SALARIAL - FÉRIAS - MOTORISTA - PROVA - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO - VIGILANTE 345
Apuração / Mês legal
Base de cálculo / Anuênios
Cálculo de liqüidação / Mês
Comissionista puro / Tarefas alheias às vendas
Divisor / Jornada de 40 horas semanais
Folha individual de presença / Imprestabilidade
Jornada externa / Controle
Jornada externa / Promotora de vendas
Minutos residuais / Turnos ininterruptos
Vendedor externo
HORAS *IN ITINERE* 347
Acordo judicial / Coisa julgada / Alcance

I

IMPOSTO DE RENDA 348
Alteração da alíquota / Incidência
Juros de mora
INTERVALO INTRAJORNADA - v. tb. NEGOCIAÇÃO COLETIVA 348
Descanso / Telefonista
Inobservância / Adicional de horas extras
Inobservância / Compensação
Jornada de seis horas / Horas extras
Redução / Autorização
Redução / Negociação coletiva
ISONOMIA - v. tb. PROGRAMA (PLANO) DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO 350
Gerentes / Reajustes / Novo enquadramento

J

JORNADA DE TRABALHO - v. tb. HORAS EXTRAS - INTERVALO INTRAJORNADA - MOTORISTA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA - PROVA - SALÁRIO - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO 350
Compensação / Acordo escrito individual
Compensação / Acordo tácito
Digitador / Redução
Ferroviário / Deslocamentos em serviço e para as frentes de serviço
Ferroviário / Normas especiais de tutela do trabalho
Minutos que excedem à jornada normal
Regime de 12 X 26 horas / Descaracterização
Regime de 12 X 36 horas / Domingos e feriados
Regime de 12 X 36 horas / Intervalo intrajornada
JUROS DE MORA - v. tb. IMPOSTO DE RENDA 353
Cálculos
JUSTA CAUSA - v. tb. AÇÃO - DANO MORAL - VIGILANTE 353
Abandono de emprego / Elementos subjetivo e objetivo
Desídia / Ato único
Improbidade / Dirigente sindical
Mau procedimento / Porte de arma de fogo
Prova / Boletim de ocorrência policial

L

LIQÜIDAÇÃO DE SENTENÇA 355
Simples cálculos / Técnico em contabilidade
LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ 355
Caracterização
Conduta de testemunha
Limite de multa / Alcance

M

MANDADO DE SEGURANÇA 356
Cabimento / Recurso
Cooperativa de serviços autônomos / *Modus operandi*
Prazo para impetração / Decadência ou prescrição
MEDIDA CAUTELAR 357
Suspensão da execução / Ação rescisória
MOTORISTA 357
Entregador / Despesas com chapas
Horas extras / Pernoite no veículo
Horas extras / Trabalho externo
MULTA - v. tb. EMPREGADO DOMÉSTICO - FALÊNCIA - FGTS - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ - SALÁRIO - TERCEIRIZAÇÃO 359
Acordo / Pagamento em agência bancária diversa
Acordo / Pagamento em cheque de outra praça
Acordo / Pagamento em dinheiro ou cheque
Art. 477, da CLT e dobra salarial do art. 467, da CLT / Massa falida
Convencional / Direito disposto em norma legal
Do art. 477, da CLT 360
Cheque de outra praça
Contrato de experiência
Depósito em conta bancária
Reconhecimento de direito em juízo
Relação jurídica controvertida
Rescisão / Cheque de outra praça
Normativa 361
Ação / Infração continuada
Aplicação cumulativa com penalidades legais
Horas extras

N

NEGOCIAÇÃO COLETIVA 362
Ação anulatória
Dupla pegada / Intervalo / Transporte coletivo
Insuficiência de *quorum* em Assembléia / Dissídio coletivo
Legitimidade
Reconhecimento
Respeito a direitos mínimos
Teoria do conglobamento / Compensação de vantagens
Vigência
NORMA COLETIVA - v. tb. ACORDO - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - DISSÍDIO COLETIVO - JORNADA DE TRABALHO - NEGOCIAÇÃO COLETIVA 364
Lanche / Indenização substitutiva
NULIDADE 365
Menor / Representação processual
Princípio da convalidação

P

PENHORA - v. tb. EMBARGOS - FALÊNCIA 366
Alienação fiduciária / Prova
Alienação fiduciária / Veículo
Autos de penhora e depósito / Assinatura pelo gerente
Bem gravado com hipoteca
Bens de família / Não essencial ao funcionamento da residência
Bens de presidente de fundação sem fins lucrativos
Bens de sócio / Despersonalização da pessoa jurídica
Bens necessários ao exercício da profissão / Pessoa jurídica
Bens semoventes / Prova
Conta bancária / Gradação legal
Depósito em dinheiro / Atualização monetária
Excesso / Jato executivo
Fração ideal de imóvel rural / Avaliação
Massa falida / Desconsideração da pessoa jurídica
Numerário em conta corrente / Proventos da aposentadoria
PRAZO - v. tb. AÇÃO 369
Alteração na contagem / Portaria local
Recesso / Natureza
PRECLUSÃO 370
Embargos de declaração
Matéria não enfrentada pela sentença / Embargos de declaração
PREPOSTO 371
Cargo de confiança

PRESCRIÇÃO - v. tb. FGTS 371
Argüição / Embargos de declaração
Argüida da Tribuna
Contratos de safra
Interrupção / Critério
Interrupção / Grupo econômico
Parcial 373
Enquadramento incorreto
Total 373
Auxílio-moradia / Supressão
Interrupção / Critério
Recurso adesivo
Supressão do pagamento de diárias
PROCESSO DO TRABALHO 374
Suspensão do processo / Art. 265,do CPC
PROGRAMA (PLANO) DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO 374
Dispensa obstativa
Extinção / Adesão
Quitação / Renúncia
Quitação / Transação extrajudicial
Vigência / Isonomia
PROVA - v. tb. ACIDENTE DO TRABALHO - ADICIONAL - EQUIPARAÇÃO SALARIAL - JUSTA CAUSA - PENHORA - VALE-TRANSPORTE 375
Confissão / Preposto / Horário de trabalho
Emprestada / Parte e terceiro
Hierarquia
Perícia / Impugnação ao laudo oficial
Documental 376
Fase recursal / Extemporaneidade
Valoração
Pericial 377
Obrigatória / Validade
Testemunhal 377
Avaliação
Depoimento / Valor
Documento de identidade / Cerceamento de defesa
Horas extras / Período laborado pelas testemunhas
Identidade de objeto da demanda
Não apresentação de rol / Preclusão
Oitiva conjunta / Nulidade
Relação de emprego / Cerceamento de defesa
Rol de testemunhas / Cerceamento de defesa
Troca de favores
Valoração dos depoimentos / Jornada de trabalho

R

RECURSO 381
Apresentação posterior de procuração
Deserção / Não pagamento das custas
Ex officio / Valor de alçada
Isenção das custas e do depósito recursal a empregador
Reedição de razões
Repetição de número / Retorno ao Tribunal
Adesivo 383
Admissão / Princípio da fungibilidade
Cabimento / Interesse em recorrer
Princípio da fungibilidade recursal
Retirada do processo / Prazo
REGIME JURÍDICO ÚNICO - v. tb. ESTABILIDADE - SERVIDOR PÚBLICO 384
Servidor celetista
RELAÇÃO DE EMPREGO - v. tb. COMPETÊNCIA - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - EMPREGADO DOMÉSTICO - PROVA 384
Banda de música
Cabo eleitoral
Campanha eleitoral
Chapa
Construção de imóvel residencial / Empreitada
Cooperativa / Inexistência de fraude
Costureira / Trabalho em domicílio
Diarista
Estágio
Estrangeiro em situação irregular no País
Exclusividade
Genro do reclamado / Contexto familiar
Improcedência do pedido X Carência de ação
Jogo de bingo
Jogo do bicho
Médico / Credenciamento
Motorista de táxi
Pesquisa de opinião
Prescrição
Presidente de cooperativa
Propriedade rural / Familiares do empregado
Representação comercial autônoma
Serviços de transporte
REPOUSO SEMANAL REMUNERADO 389
No oitavo dia
Reflexos / Cálculo de liqüidação / Feriados

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - v. tb. AÇÃO - APOSENTADORIA 390
Sem justa causa / HIV / Validade
Transação extrajudicial
TRCT sem assistência do art. 477, da CLT
Indireta 391
Abandono de emprego
Abandono de emprego X Demissão
Acumulação de funções
Afastamento do trabalho
Concessão de intervalo / Irregularidade
RESPONSABILIDADE - v. tb. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - SUCESSÃO - TERCEIRIZAÇÃO 392
Dos sócios / Débitos trabalhistas
Empreiteiro principal e subempreiteiro / Litisconsórcio passivo
Empresa comercial / Representante e representada
Ex-sócio / Desconsideração da personalidade jurídica
Sociedade de fato
Sócio de sociedade limitada / Transferência de cotas
Sócio-gerente / Execução
De terceiro 393
Estacionamento rotativo
Solidária 393
Advogado / Ônus de sucumbência
Arrendante do fundo de comércio
Cooperativa / Intermediação de mão-de-obra
Grupo econômico / Cisão
Sociedade por cotas de responsabilidade limitada / Retirada do sócio
Subsidiária 395
Administração pública indireta / Inocorrência
Alcance
Dono da obra
Dono da obra / Destinação domiciliar
Dono da obra / Pessoa física
Execução / Co-responsável em segundo grau
Terceiro grau / Contrato de prestação de serviços
Tomadores diversos / Verbas rescisórias
REVELIA 397
Atestado / Médico particular
Ausência do reclamado / Presença do advogado munido de defesa
Carta de preposto / Original
Doença do sócio / Atestado médico
Irregularidade de representação

S

SALÁRIO - v. tb. GORJETA - PRESCRIÇÃO 398
Auxílio-alimentação / Inativos / Supressão do benefício
Auxílio-alimentação / Natureza jurídica
Cesta-básica / Em pecúnia / Participação do trabalhador nos custos
Cesta-básica / Fornecimento / Princípio da isonomia
Dobra do art. 467, da CLT / Aplicação
Dobra do art. 467, da CLT / Contestação
Dobra do art. 467, da CLT / Mora no acerto rescisório
Dobra do art. 467, da CLT / Relação de emprego controversa
Extrafolha / Comprovação
Gratificação para dirigir veículos
Lanche / Natureza jurídica
Participação nos lucros / Natureza
Redução / Conversão da URV
Técnico de futebol / "Bicho"
In natura 401
Comodato
Veículo
Mínimo 401
Jornada reduzida
SEGURO-DESEMPREGO 402
Indenização substitutiva
Indenização substitutiva / Retificação da CTPS
SENTENÇA DE LIQÜIDAÇÃO 402
Natureza jurídica
SERVIDOR PÚBLICO - v. tb. APOSENTADORIA 403
Admissão anterior a 1988 / Regime Jurídico Único
SINDICATO - v. tb. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL 403
Contribuições assistencial e confederativa / Norma coletiva
Contribuições / Dedução salarial
SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL 404
Coisa julgada
Legitimidade do sindicato / Alcance
SUCESSÃO 405
Caracterização
De empresas / Franquia
Responsabilidade / Edital / Cláusula específica
Título exeqüendo / Enunciado 205/TST

T

TERCEIRIZAÇÃO - v. tb. AÇÃO 406
Responsabilidade subsidiária / Limites / Multa do art. 477, da CLT
Responsabilidade subsidiária / Tomadoras / Montadoras
Salário
TRABALHADOR RURAL 407
Atividades próprias e autônomas / Contrato de emprego
TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO - v. tb. HORAS EXTRAS - INTERVALO 407
Caracterização
Compensação / Homologação pelo Ministério do Trabalho
Cômputo de horas extras
Empregado horista
Escala de quatro tempos
Turnos majorados / Norma coletiva / Horas extras

V

VALE-TRANSPORTE 409
Fornecimento / Ônus da prova
VIGILANTE 409
Intervalo / Justa causa
Vigia / Distinção / Diferenças salariais